



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

RESOLUCIÓN de 12 de julio de 2018, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa Corveflex, S.A., 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 Corveflex, S.A. (expediente C-025/2018, código 33100522012018), 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 11 de junio 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 11 de abril de 2018, 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 12 de julio de 2018.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D. autorizada en Resolución de 11-4-2018 (publicada en el BOPA núm. 87, de 16-IV-2018), el Director General de Trabajo.—Cód. 2018-07605.

Asistentes

Por la empresa

Marta García Álvarez
(Administradora)

DNI: 09409146F

Fdo.

Dolores Bautista Campo

(Asesor)

DNI: 10860602W

Fdo.

Por los Trabajadores

José Ramón Álvarez Gil

DNI 10890338E

Fdo.

Sixto Félix Merás

DNI : 10874724W

Fdo.

Franklin Enrique Fajardo Álvarez

DNI: 71748500T

Fdo.

Marta González Menéndez

(Asesora U.G.T.)

En Lugones, siendo las 12.40 horas del 6 de julio de 2018, se reúnen en las Oficinas de la mercantil Corveflex S.A., sitas en el Polígono Industrial Los Peñones, Puente Nora, las personas al margen relacionadas, para tratar de lo siguiente:

Único.—Acta de subsanación de defectos del Convenio Colectivo de Corveflex S.A.

La mesa negociadora constituida:



Por la Empresa:
Marta García Álvarez.
Dolores Bautista Campo.

Por los trabajadores:
José Ramón Álvarez Gil.
Sixto Felix Merás.
Franklin Enrique Fajardo Álvarez.
Marta González Menéndez

ACUERDAN

1.º—Proceder a la subsanación de los defectos apreciados por la Consejería de Empleo Industria y Turismo del Principado de Asturias—Dirección de Trabajo para la publicación del Convenio de empresa, y así, se procede a incluir como art. 39 lo relativo a la Resolución de conflictos en caso de desacuerdo; se procede a revisar el art. 9 del Convenio limitando la duración de los contratos eventuales a 6 meses en un período de 12, e incluyendo en el caso de los contratos de obra que la misma ha de tener sustantividad propia; se modifica el art. 36 eliminando la referencia de carácter genérico por reproducción del E.T.; se procede a dar una nueva redacción al art. 20 relativo a la revisión salarial, pasando a tener la siguiente redacción

“Artículo 20.—Durante la vigencia del presente Convenio (2018, 2019 y 2020) se establece un incremento salarial igual al IPC previsto para los años 2019 y 2020.

El pago de atrasos derivado de la revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente al que corresponda, siendo los conceptos afectados por la misma los siguientes: salario base y antigüedad.

Una vez publicado el presente convenio en el BOPA se actualizarán los salarios de 2018 sin carácter retroactivo.”

2.º—Asimismo, se ha apreciado un error en la numeración de los artículos del convenio al existir dos artículos con el número 22, por lo que se procede a subsanar tal error material; procediéndose asimismo a la rectificación del índice del convenio.

3.º—Proceder a realizar acta por la parte social que acredita la representación que dicen ostentar para su aportación a la Dirección General de Trabajo.

4.º—Proceder a realizar los trámites oportunos para elevar las copias de la presente acta y los anexos a la Autoridad Laboral para su registro y publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Y en prueba de conformidad con lo que antecede ratificándose sin reserva alguna en todo su contenido, ambas partes, social y empresarial, firman el presente acuerdo y anexos, en el lugar y fecha en el encabezamiento indicado.

CONVENIO COLECTIVO CORVEFLEX 2018-2020

TÍTULO I

Condiciones Generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito personal

Artículo 3. Ámbito temporal

Artículo 4. Garantías personales

Artículo 5. Derecho supletorio

TÍTULO II

Organización del Trabajo, Período de Prueba, Contratación y otros aspectos del contrato de trabajo.

Artículo 6. Organización del trabajo.

Artículo 7. Clasificación Profesional.

Artículo 8. Período de prueba.

Artículo 9. Modalidades de contratación

Artículo 10. Ceses.

Artículo 11. Movilidad funcional.

Artículo 12. Ascensos.

TÍTULO III

Régimen de Trabajo.

Artículo 13. Jornada laboral.

Artículo 14. Horas Extraordinarias

Artículo 15. Vacaciones.



Artículo 16. Permisos y Licencias retribuidos.

Artículo 17. Permisos no retribuidos.

Artículo 18. Excedencias.

TÍTULO IV

Régimen Económico

I.—Percepciones Salariales

Artículo 19. Salario Base.

Artículo 20. Revisión Salarial.

II.—Complementos Salariales.

Artículo 21. Antigüedad.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 23. Pluses

III.—Complementos no salariales

Artículo 24. Incapacidad temporal.

IV.—Otras estipulaciones

Artículo 25. Jubilación anticipada.

Artículo 26. Seguro Colectivo de vida.

TÍTULO V

Régimen Disciplinario

Artículo 27. Régimen de faltas y sanciones.

Artículo 28. Faltas leves.

Artículo 29. Faltas graves.

Artículo 30. Faltas muy graves.

Artículo 31. Actuación ante síntomas de embriaguez o intoxicación de drogas.

Artículo 32. Régimen de sanciones.

Artículo 33. Clases de sanciones.

Artículo 34. Prescripción.

TÍTULO VI

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 35. Seguridad y salud.

Artículo 36. Ropa de trabajo.

Artículo 37. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 38. Comité de interpretación.

Artículo 39. Resolución de conflictos en caso de desacuerdo.

TÍTULO I

Condiciones Generales

Artículo 1.—*Ámbito de aplicación.*

El presente convenio se concierda entre la dirección de la empresa Corveflex S.A. y los representantes de los trabajadores. El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de la empresa Corveflex S.A. dedicada a la fabricación de tuberías plásticas flexibles, con o sin refuerzo metálico, mediante transformación de plásticos por procedimientos mecánico-físicos (no químicos) tales como presión o calor, destinadas a la impulsión y extracción de aire para ventilación de minas, túneles, galerías y otros lugares clausurados, al transporte por gravedad de materiales pulverulentos, a la evacuación de partículas y al adiestramiento de animales, así como la fabricación de elementos utilizados en los adiestramientos y competiciones caninas y la comercialización y venta de equipos de protección individual, materiales fungibles, repuestos y todo tipo de suministros industriales y mineros.

Artículo 2.—Ámbito personal.

Lo establecido en el presente convenio colectivo afectará a todo el personal de la empresa Corveflex S.A. y a todas las personas que se incorporen a trabajar en la misma en el tiempo de vigencia del convenio, salvo a los que desempeñen el cargo de Consejeros/as.

Artículo 3.—Ámbito temporal.

La duración del presente convenio será de tres años, comenzando a regir el 1 de enero de 2018 y finalizando el 31 de diciembre de 2020. Los efectos económicos serán retroactivos al 1 de enero de 2018. La denuncia del presente convenio podrá hacerse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo con dos meses de antelación como mínimo a la finalización de su vigencia. Finalizada la vigencia de este convenio y hasta en tanto no se firme de nuevo permanecerán en vigor todas las cláusulas y contenidos del mismo.

Artículo 4.—Garantías personales.

Se respetarán todas aquellas condiciones laborales más beneficiosas que los trabajadores que prestan servicios para la empresa a fecha 31 de diciembre de 2017 vinieran gozando a la entrada en vigor de este Convenio, a título personal, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Asimismo, las retribuciones establecidas en este Convenio sustituyen y compensan en su conjunto a todas las retribuciones que vinieran devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, sin que el trabajador pueda sufrir disminución de la retribución global que disfrute.

Artículo 5.—Derecho supletorio.

En todo lo no previsto o regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, L. O. de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, L. O. para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y demás normas legales o reglamentarias de carácter estatal o autonómica.

TÍTULO II

Organización del Trabajo, Período de Prueba, Contratación y otros aspectos del contrato de trabajo

Artículo 6.—Organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde sólo a la dirección de la empresa, dentro de la Legislación vigente. Su objeto es alcanzar un nivel óptimo de productividad que podrá ser realidad cuando se emplee una buena actitud y responsabilidad, de empresa y trabajadores y trabajadoras. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras tendrán funciones de orientación, propuestas y emisión de informes en lo que se relaciona con la organización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

La organización del Trabajo comprende entre otras facultades las relativas a

- La determinación de los elementos materiales necesarios para el desarrollo de la producción.
- Establecimiento de los niveles de calidad.
- Fijación de maquinaria y tareas para la saturación de la actividad.
- Vigilancia de las instalaciones y maquinaria, y
- Distribución y destino de los trabajadores dentro de los límites de aptitud y necesidades de producción, conforme a la legislación vigente en materia de movilidad funcional.

Artículo 7.—Clasificación Profesional.

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la empresa.

1. La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

2. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y las trabajadoras.

3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñan durante el mayor tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

4. Todos los trabajadores y las trabajadoras serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

5. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores y las trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.



6. Las categorías profesionales actualmente vigentes se toman como de integración en los Grupos profesionales. A título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

- **Técnicos.**

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

- **Empleados.**

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

- **Operarios.**

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

7. Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

8. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y de las trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

- a) **Conocimientos.**

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

- b) **Iniciativa.**

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

- c) **Autonomía.**

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

- d) **Responsabilidad.**

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

- e) **Mando.**

Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

- f) **Complejidad.**

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

9. Grupos profesionales:

Grupo profesional I.—Criterios Generales.

El personal perteneciente a este Grupo, tiene la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realiza tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeña sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa.

Formación

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, las siguientes categorías:

- Técnicos:
 - o – Director.
 - o – Director Comercial.

Tareas.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
- 2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
- 3. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en fundones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico, laboral y fiscal, etc.
- 4. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
- 5. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
- 6. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

Grupo profesional II.—Criterios Generales.

El personal que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realiza tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación.

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Podrán incluirse en este grupo, los denominados «Titulados superiores de entrada». Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Técnicos:
 - Jefe de Personal.
 - Jefe Administrativo.

Tareas.

En este Grupo profesional, se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.
- 2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
- 3. Actividades de Graduado Social y/o Diplomado en Relaciones Laborales consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, previsión del personal, etc.
- 4. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

Grupo profesional III.—Criterios Generales

El personal que, con o sin responsabilidad de mando, realiza tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro

del proceso. Realiza funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación.

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo, o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende las siguientes categorías:

- Empleados:
 - o - Jefe de Compras.
 - o - Jefe de Ventas.
- Operarios:
 - o - Jefe de Almacén.
 - o - Jefe de Mantenimiento.
 - o - Jefe de Fabricación.

Tareas

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales
- 2. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
- 3. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores o trabajadoras del Grupo profesional inferior.
- 4. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
- 5. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- 6. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
- 7. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo profesional IV.—Criterios Generales.

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación.

Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Empleados:
 - o - Oficial Administrativo
- Operarios:
 - o - Operario Mantenimiento.
 - o - Operario Maquinaria Especialista.
 - o - Operario Maquinaria.
 - o - Operario Logística.

Tareas. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- 1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- 2. Tareas de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.



- 3. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
- 4. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- 5. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
- 6. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
- 7. Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

Grupo profesional V.—Criterios Generales.

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación.

Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, las siguientes categorías:

- Empleados:
 - o - Auxiliar Administrativo
- Operarios:
 - o - Peón Especialista.

Tareas. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- 1. Actividades sencillas que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
- 2. Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- 3. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- 4. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
- 5. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, etc).
- 6. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

Grupo profesional VI.—Criterios Generales.

Estarán incluidos aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación.

Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Operarios:
 - o - Peón.
 - o - Formación segundo año contrato.
 - o -Formación primer año contrato.

Tareas.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- 1. Tareas manuales.



- 2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- 3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- 4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
- 5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- 6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
- 7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
- 8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
- 9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Observaciones a la clasificación profesional

- (1) (Titulados Superiores de Entrada): Agrupa a Titulados Superiores y Licenciados en general, de entrada que, independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.), no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación que, como máximo, podrá ser de doce meses, para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional I.

Artículo 8.—Período de prueba.

1. El ingreso de los trabajadores y trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Grupos profesionales I y II seis meses.

Grupos profesionales III y IV, dos meses.

Resto de Grupos profesionales, 1 mes.

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

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

4. Salvo pacto en contrario, la situación de I.T. que afecte al trabajador durante el período de prueba no interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 9.—Modalidades de contratación.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo reconocen expresamente la posibilidad de acogerse a cuantas modalidades de contratación estén vigentes en el momento actual, o puedan aprobarse en el futuro, por medio de disposiciones de carácter general.

1.—Régimen de contratación. Forma y contenido del contrato de trabajo. Contratos indefinidos.

Será competencia de la Dirección de la empresa definir las necesidades de personal y el establecimiento del régimen contractual compatible con las mismas, de acuerdo con la legislación vigente, así como la decisión de hacer uso de subcontrataciones y contratos de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal.

1.º- el contrato de trabajo se presumirá existente entre todo el que presta un servicio retribuido por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de la Empresa y el que lo recibe a cambio de una retribución de ésta. Deberán constar por escrito todos los contratos de trabajo. de no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido salvo que se demuestre su carácter y naturaleza temporal.

2.º- Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos, obligaciones e igualdad de trato de acuerdo con su categoría profesional y el puesto que desempeñen como si fueran de plantilla fija, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

3.º- la Dirección de la Empresa habrá de entregar a los Representantes legales de los Trabajadores, una copia básica para su firma de todos los contratos realizados especificados en este artículo.

4.º- Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, de acuerdo con la legislación laboral vigente salvo que de la naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

2.—Contratos temporales. Regulación específica.

Las diversas modalidades de contratación temporal deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida.



En caso contrario, tales contratos en fraude de Ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

- Contratos para el fomento de la contratación indefinida.

Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

- Contratos de duración determinada. Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 6 meses en un período de 12 contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En aplicación del art. 15.7 del Estatuto de los Trabajadores la empresa deberá informar a los trabajadores con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.
- Contratos de interinaje.

En los contratos de interinidad, cuando su duración fuese superior a dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial, el trabajador, a su cese, percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción. En estos contratos se indicará expresamente el trabajador/es, puestos de trabajo y circunstancias que son objeto de interinaje.

- Contratos a tiempo parcial.

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 tiempo completo pactada en este Convenio, para la realización de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución diaria o semanal o mensual o anual, salvo que la distribución del tiempo de trabajo para los trabajadores con contrato a tiempo parcial esté acordada en la empresa con los representantes de los trabajadores. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato: Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual hasta un 20% de las horas ordinarias objeto del contrato: En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima que rija en la empresa. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar a pasar a desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

- Contratos de relevo.

Conforme a lo previsto en la Ley General de la Seguridad Social, cuando se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, la empresa facilitará la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador afectado lo solicite, y siempre que no haya más de un 2 por ciento de trabajadores y trabajadoras de plantilla (no computan los trabajadores y trabajadoras de ETT) bajo esta modalidad contractual en el centro de trabajo. Además de lo anterior, en la sección y/o departamento en los que esté encuadrado el trabajador/a no habrá más de un trabajador/a bajo esta modalidad contractual. Quedan excluidos de esta modalidad contractual los puestos de trabajo de la red comercial, dirección comercial, así como todos aquellos que impliquen responsabilidad sobre un Departamento o Sección de la empresa. En todo caso deben ser puestos de trabajo respecto a los cuales la empresa tenga decidido la continuidad del mismo en la organización del trabajo y no esté previsto o no haya probadas razones para proceder a su amortización por razón de una más adecuada organización del trabajo y de los recursos disponibles. El citado contrato de relevo, se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente actualmente o aquella que la sustituya. No obstante, mediante mutuo acuerdo entre empresa y trabajador jubilado podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de este último en una determinada época del año. Se procurará que todas las condiciones del contrato de relevo se establezcan mediante mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a jubilado. Con independencia de que se intente llegar a un acuerdo, la empresa decidirá en última instancia cual debe ser la distribución efectiva de la jornada, el porcentaje de jubilación a que se acoge el trabajador; así como la posible acumulación del tiempo de trabajo del trabajador/a jubilado, o bien en una determinada época del año, o mediante acumulación de todo el período de duración del contrato de relevo. La empresa tiene potestad para realizar este contrato, en supuestos no previstos en este artículo, siempre que se cumplan los requisitos que establece la legislación.

- Contratos para la formación y el aprendizaje

Los contratos para la formación y el aprendizaje estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento personal y la formación de puestos de trabajo de la empresa, que por su propia naturaleza requieran un conocimiento y experiencia determinados. La retribución garantizada de los trabajadores contratados en formación será la establecida en las Tablas de este Convenio, estando en cuanto a su formalización a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

- Contrato de trabajo en prácticas.

Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores. La retribución garantizada de los trabajadores contratados en prácticas será el 60 o 75 por 100 del Salario de Convenio correspondiente al trabajador que desempeñe dicho puesto con relación laboral indefinida, durante, respectivamente, el primero y segundo año de vigencia del contrato.

- Contratos de Obra o Servicio.

Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa siempre que supongan la realización de tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa. La presente regulación no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores. La movilidad funcional para los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual se limitará a las actividades derivadas de la obra y servicio que sirve de causa para la contratación. A los efectos de la celebración de contratos en la modalidad de contratos para obra o servicio determinado, ambas partes convienen la posibilidad de simultanear dentro de un mismo Contrato de Trabajo la realización de actividades correspondientes a dos obras o servicios distintos, siempre que los mismos aparezcan perfectamente identificados en el contrato bien al inicio del mismo bien durante la vigencia de la primera de las obras objeto del contrato.

Cuando el contrato tenga una duración superior al año, la dirección de la empresa está obligada a notificar al trabajador/a la terminación del contrato con una antelación mínima de:

- Grupos profesionales I y II treinta días.
- Resto Grupos profesionales quince días.

Artículo 10.—Ceses.

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales I y II treinta días.
- Resto Grupos profesionales quince días.

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

Artículo 11.—Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo 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. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, salvo en los casos de sustitución por incapacidad temporal (en todos sus supuestos), licencias, excedencias y otras causas análogas; en estos casos se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo.

Artículo 12.—Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1.—El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación de la empresa.

2.—Para ascender a un Grupo Profesional superior, o dentro del Grupo a un nivel salarial superior, y con independencia de lo establecido en el artículo anterior, se establece un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias:

- a.— Titulación o formación adecuada.
- b.— Conocimiento del puesto de trabajo.



- c.— Historia profesional.
 - d.— Haber desempeñado función de superior grupo profesional.
- 3.—En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

TÍTULO III

Régimen de Trabajo

Artículo 13.—*Jornada laboral.*

La jornada laboral anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1785 horas de trabajo efectivo, distribuidos de lunes a viernes, ambos inclusive.

La jornada ordinaria semanal no podrá exceder de 40 horas, considerándose como extraordinarias el exceso de tal cómputo.

Los días 24 y 31 de diciembre, de las respectivas anualidades de vigencia del Convenio, no tendrán la consideración de días de trabajo, aunque sean retribuidos como un día ordinario de trabajo.

Asimismo, y en atención a necesidades de producción, se podrá establecer un régimen de trabajo a turnos.

Artículo 14.—*Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

Únicamente se realizarán horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas, y horas extraordinarias estructurales, tales como aquellas que sean necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o mantenimiento, siempre, en éste último caso, que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempos parciales, prevista en la Ley.

Para el cálculo del precio de las horas extraordinarias se tendrá en cuenta la base de cotización de los 12 últimos meses dividida entre la jornada anual de trabajo. El precio de la hora extraordinaria se incrementará en un 75% sobre la hora ordinaria.

Se admite la compensación opcional por parte del trabajador de las horas extras por descansos y en proporción al valor de las horas extras respecto a las ordinarias. A estos efectos por cada hora extraordinaria realizada la compensación será de 1 hora y 45 minutos.

Artículo 15.—*Vacaciones.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a veintidós días laborales de vacaciones. La distribución de las mismas será de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras, como se viene haciendo hasta ahora, teniendo en cuenta los períodos de mayor necesidad de producción.

La dirección de la empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

El calendario vacacional se confeccionará antes del 30 de marzo de cada año de vigencia del convenio, para que se pueda garantizar en todos los casos que la totalidad de la plantilla pueda disfrutarlas dentro del año natural correspondiente.

En caso de falta de acuerdo, las vacaciones sólo se podrán fraccionar en dos períodos dentro del año, de los que quince días se disfrutarán de manera continuada dentro de los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y el resto en cualquier mes del año.

Las vacaciones habrán de ser disfrutadas obligatoriamente dentro del año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico, ni acumuladas para años sucesivos. Si la fecha de disfrute estuviese fijada de antemano y no se pudiesen disfrutar por circunstancias no imputables al trabajador, se le modificará la fecha establecida, pero siempre dentro del mismo año.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refieren los párrafos anteriores coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a 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.

El personal que el 15 de octubre no hubiere disfrutado sus vacaciones ni las tuviere programadas antes de finalizar el año, podrán solicitar su disfrute en el primer trimestre del año siguiente.



El trabajador/a que cese en el transcurso del año tendrá derecho al importe de la parte proporcional que le corresponda de las vacaciones no disfrutadas.

El tiempo de permanencia en situación de excedencia no produce derecho a vacaciones.

Si en la empresa trabajaren matrimonios o parejas de hecho que justifiquen documentalmente tal condición se estudiará entre la dirección y los interesados la fórmula que permita el disfrute de vacaciones de ambos al mismo tiempo, siempre que no perjudique a terceros.

Artículo 16.—*Licencias.*

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

- A) Tres días laborables por fallecimiento de padres, padrastros, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos del trabajador, tanto consanguíneos como afines, así como por nacimiento de hijos legalmente reconocidos. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera o dentro de la provincia, y siempre que el desplazamiento implique un recorrido superior a 125 kilómetros en viaje de ida y otros tantos en el de vuelta, tendrán derecho a cinco días laborables.
- B) Tres días laborables por enfermedad grave u hospitalización, con o sin intervención quirúrgica, de padres, padrastros, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos tanto consanguíneos como afines. Si la enfermedad grave fuera de padres, padrastros, cónyuge e hijos, el permiso podrá fraccionarse en medias jornadas. El disfrute de los días podrá ser alterno. No obstante y dentro del proceso de enfermedad grave el trabajador podrá determinar la fecha del disfrute del permiso. Este permiso se ampliará hasta los 5 días laborables cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto a más de 100 kilómetros de distancia. En el caso de ingreso en la UVI/UCI el plazo máximo será de 10 días laborables.
- C) Un día natural por fallecimiento de tíos, sobrinos, bisabuelos, afines y consanguíneos.
- D) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.
- E) Un día natural por matrimonio de hijo, hermano o padres, coincidente con el día de la boda.
- F) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.
- G) Para las categorías de conductor o comercial que impliquen tareas de conducción, la empresa le concederá retribuido el tiempo necesario para la renovación de su carnet de conducir.
- H) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas año que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.
- I) Por el tiempo necesario para acudir a una citación judicial, siempre que lo sea en calidad de testigo o perito, y sea citado judicialmente. Si el trabajador está citado como imputado en un procedimiento penal, el permiso no será retribuido. Si resulta absuelto se abonará el permiso como retribuido.
- J) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y el desempeño de la función de jurado. Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20 por 100 en un período de tres meses, podrá la empresa pasarlo a la situación de excedente forzoso. En el supuesto de que el trabajador/a por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- K) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- L) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o, cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja por un período continuado) generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio. El disfrute de estos permisos, será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

Artículo 17.—*Permisos no retribuidos.*

El trabajador tendrá derecho sin retribución alguna a los siguientes permisos:

- A) El disfrute de los necesarios para concurrir a exámenes.



- B) Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica, cuando el trabajador tenga que acompañar a un familiar que se encuentre impedido y que con él conviva.
- C) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

- D) en caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.
Si el proceso productivo lo permite, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de 12 meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.
- E) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistencia a cursos de formación profesional, a la concesión de permiso oportuno para perfeccionamiento profesional, o de formación, con reserva del puesto de trabajo, en la medida que las necesidades de la empresa lo permitan.
- F) Por el tiempo preciso para la realización de los trámites de adopción, y con el límite de dos meses, ampliable por acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 18.—Excedencias.

1. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a excedencia voluntaria, siempre que al menos lleven un año en la empresa y hayan transcurrido cuatro desde la última concesión. Su duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Los/as excedentes tendrán derecho a reserva de su puesto de trabajo durante un período máximo de un año siempre que anuncien su reingreso con un mes de antelación y no hayan prestado servicios, durante su excedencia, a otra empresa o empresas de la misma o similar actividad, en cuyo caso conservará únicamente un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran en la empresa.

2. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o desde la resolución judicial o administrativa. En este caso el/a trabajador/a tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo durante un período máximo de dos años.

3. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as 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. En este supuesto el derecho a reserva de puesto de trabajo será por un período máximo de un año.

4. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a excedencia con reserva de su puesto de trabajo durante el tiempo necesario para normalizar su situación.

TÍTULO IV

Régimen Económico

I.—Percepciones Salariales

Artículo 19.—Salario Base.

A partir del 1 de enero de 2018, todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán como salario base los salarios asignados en la tabla salarial que figura como anexo I al presente convenio.

En aplicación de la estructura salarial aquí regulada, las denominaciones actuales existentes en la empresa para los diversos conceptos salariales que se vienen abonando a los trabajadores deberán ajustarse a lo aquí pactado.

Artículo 20.—Revisión Salarial.

Durante la vigencia del presente Convenio (2018, 2019 y 2020) se establece un incremento salarial igual al IPC real del año anterior.



El pago de atrasos derivado de la revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente al que corresponda, siendo los conceptos afectados por la misma los siguientes: Tabla de Sueldos Base Anual por Nivel Retributivo y antigüedad. En el caso del año 2018 la revisión de salarios tan sólo se efectuará a efectos de determinar el salario final de 2018 para aplicar el incremento de 2019, pero sin obligación de abonar atrasos.

Artículo 21.—*Antigüedad.*

Se devengará por cuatrienios, sin límite máximo y desde la fecha de cumplimiento de cada uno. Se mantiene la consolidación de los importes que vienen percibiendo. El cuatrienio que se devengue a partir de la vigencia del presente Convenio, tendrá un valor de 24,69 € mensuales, para el año 2018, sea cual sea la categoría profesional del trabajador/a.

Artículo 22.—*Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen cuatro pagas extraordinarias. El importe de cada una de las pagas, de cada trabajador, será el correspondiente al salario base y antigüedad.

Dichas pagas se denominarán marzo, verano, septiembre y navidad, y tendrán igual cuantía económica.

Se establecen como fechas de abono de dichas pagas los días 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre, respectivamente.

En caso de liquidación de pagas extras se utilizará el criterio de cómputo anual en todas ellas, según el siguiente devengo:

Marzo: del 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente.

Junio: del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.

Septiembre: del 1 de octubre al 30 de septiembre del año siguiente.

Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 23.—*Pluses.*

Complemento personal.—En función de la evaluación del desempeño del trabajo, la empresa podrá satisfacer un complemento salarial no consolidable. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a los grupos profesionales del 1 al 4, podrán percibir dicho complemento una vez transcurrido un año desde su alta continuada en la empresa.

II.—Complementos no salariales.

Artículo 24.—*Incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad temporal motivada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, requieran o no hospitalización, la empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social hasta el 100 por ciento de los conceptos salariales que integran la base de cotización, desde el primer día de la baja y hasta un máximo de 18 meses, y siempre que permanezca el mismo hecho causante origen de la baja. En cualquier caso, la suma de las prestaciones que correspondan en concepto de incapacidad temporal más el importe que la empresa complementa de acuerdo con lo establecido en este artículo, nunca será superior al importe de salario bruto que el trabajador/a percibe mensualmente.

En caso de incapacidad temporal motivada por enfermedad común o accidente no laboral, que requieran hospitalización, la empresa, desde el primer día de hospitalización y hasta un máximo de 12 meses, complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social hasta el 100 por ciento de los conceptos salariales que integran la base de cotización; y siempre que permanezca el mismo hecho causante origen de la baja. En cualquier caso, la suma de las prestaciones que correspondan en concepto de incapacidad temporal más el importe que la empresa complementa de acuerdo con lo establecido en este artículo, nunca será superior al importe de salario bruto que el trabajador/a percibe mensualmente.

A los efectos de éste artículo, se entiende por hospitalización, el período de estancia en centro hospitalario. Tal circunstancia deberá ser justificada por el trabajador/a mediante entrega a la empresa de certificado del centro hospitalario donde conste la fecha de hospitalización.

En el caso del trabajador/a que, a partir de la entrada en vigor de este convenio, acceda a su primera incapacidad temporal dentro del período de vigencia de este convenio, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa, a partir del cuarto día de la baja complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social hasta el 75 por ciento de la base reguladora de la prestación, por una sola vez dentro del año natural.

III.—Otras estipulaciones.

Artículo 25.—*Jubilación anticipada*

Las empresas y trabajadores estarán a lo dispuesto legalmente en cada momento de la vigencia del presente Convenio, en materia de jubilaciones, siempre que se cumplan lo requisitos exigidos.

Artículo 26.—*Seguro colectivo de vida*

La empresa establecerá una póliza de seguros que cubra los riesgos de:

- Muerte motivada por accidente laboral en la cuantía de 18.000 euros.



- Muerte motivada por enfermedad profesional, en la cuantía de 18.000 euros.
- Incapacidad permanente parcial o total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo y gran invalidez, motivadas por accidente laboral, en la cuantía de 33.000 euros.
- Incapacidad permanente parcial o total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo y gran invalidez, motivadas enfermedad profesional, en la cuantía de 33.000 euros.

En los supuestos de Incapacidad permanente parcial se abonará el porcentaje indicado en la resolución administrativa que declare la misma, sobre el capital antes mencionado.

Esta cobertura será efectiva durante el tiempo de permanencia del trabajador/a en la empresa, cesando la cobertura de la póliza en el momento de la jubilación o cese en la empresa.

Se excluyen expresamente los accidentes ocurridos prestando servicio como contratado en otra empresa, o como titular de la misma.

TÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 27.—*Régimen de faltas y sanciones.*

La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores/as, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos de este convenio.

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Artículo 28.—*Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a quince minutos en el horario de entrada.
2. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que la se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono del trabajo sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
5. Fumar en los lugares prohibidos.
6. La utilización del teléfono móvil personal en el centro de trabajo, en horas de trabajo.
7. Pequeños descuidos en la conservación del material. Si de estos descuidos o mal uso se produjeran averías que ocasionen perjuicios de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
8. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
9. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar a la relación con otros trabajadores y trabajadoras, al proceso productivo de la empresa, o a la imagen que de ésta puedan tener los clientes.
10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
11. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
12. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
13. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 29.—*Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a quince minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.



2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
5. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.
7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
11. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
12. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios. Asimismo emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.
13. La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa y manifestar síntomas de embriaguez o de intoxicación por drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en el centro de trabajo. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.
14. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo para sí, para otros trabajadores o terceras personas, o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
15. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
16. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.
17. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
18. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 30.—*Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes; diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente alegada para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
3. Simular la presencia de otro trabajador/a, contestando o firmando por él o ella.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta; y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar; o hacer, en las instalaciones de la empresa, negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. Los condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor.



7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
8. Manifestar síntomas de embriaguez o de intoxicación de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en el centro de trabajo, que supongan un riesgo de accidente para sí mismo o sus compañeros.
9. La embriaguez habitual y la reiterada intoxicación por drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.
10. Introducir en el centro de trabajo bebidas alcohólicas o drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.
11. Consumir en el centro de trabajo bebidas alcohólicas en horas de trabajo o drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.
12. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
13. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas designadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.
14. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
15. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
17. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
19. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y del comité de empresa.
20. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.
21. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 31.—*Actuación ante síntomas de embriaguez o intoxicación de drogas.*

Con independencia de la aplicación del régimen disciplinario establecido, el trabajador/a que se presente al trabajo con síntomas de embriaguez, o que durante la jornada de trabajo manifieste síntomas de embriaguez o de intoxicación de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, a juicio de sus superiores, previa comunicación a un miembro del comité de empresa o a dos testigos si no hubiera ningún miembro del comité de empresa, no será admitido en el puesto de trabajo o será separado del mismo, según los casos. Cuando sea la primera ocasión que al trabajador/a se le sanciona por manifestar esos síntomas de embriaguez o de intoxicación de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, la dirección le convocará a una reunión en la que también estará presente un representante del comité de empresa con la finalidad de recordarle las peligrosas consecuencias que su comportamiento tiene para la salud y la seguridad en el trabajo, de él mismo y de sus compañeros, y advertirle que de reincidir en la manifestación de los síntomas antes mencionados, se aplicará el régimen disciplinario en su integridad y las sanciones se aplicarán en su grado máximo, según la falta que corresponda. En el supuesto de reincidencia en esta conducta, además de las actuaciones previstas en el primer párrafo de éste artículo, en cuanto sea posible y previo informe urgente de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, el trabajador/a podrá ser trasladado a lugar adecuado para ser sometido a revisión médica, o análisis clínico, o cualquier otro reconocimiento o prueba para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando fuera posible se procurará que las actuaciones descritas se realicen en el centro de trabajo.

Artículo 32.—*Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio. La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita dirigida al trabajador/a. En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga por faltas graves y muy graves.

Artículo 33.—*Clases de sanciones.*

La empresa podrá aplicar a las faltas muy graves, cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:



- A) Por faltas leves:
 - 1.— Amonestación verbal.
 - 2.— Amonestación por escrito.
 - 3.— Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- B) Por faltas graves:
 - 1.— Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- C) Por faltas muy graves:
 - 1.— Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - 2.— Despido disciplinario.

Artículo 34.—*Prescripción.*

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

TÍTULO VI

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 35.—*Seguridad y salud laboral.*

1.—Declaración general.

Las partes firmantes, aplicarán el 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 la gestión 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 realizará 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.

3.—Equipos de protección individual.

La empresa entregará 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, y R.D. 773/97 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 y el Delegado de Prevención, que será nombrado por los trabajadores. Los equipos de protección serán facilitados de manera gratuita por la empresa y con carácter general será 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.

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.

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. La empresa efectuará reconocimiento médico del trabajador antes de su ingreso en la empresa, y posteriormente efectuará los pertinentes reconocimientos periódicos de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos, como mínimo de carácter anual. Dentro del Plan de Prevención de Riesgos y con la colaboración de los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera, se incluirá un protocolo de actuación para los supuestos de trabajadores —cualquiera que sea su categoría profesional—, que se presenten a trabajar en condiciones que presumiblemente hacen suponer que no reúnen los requisitos psicofísicos necesarios para desempeñar su puesto de trabajo con la debida seguridad para ellos y/o los demás trabajadores de la empresa.

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 al Delegado de Pre-



vención, para que elabore 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.

6.—Garantías y competencias de los delegados de prevención.

1.—Los Delegados de Prevención dispondrán de las garantías previstas en el art. 68 del E. T. En su condición de representantes de los trabajadores, así como de las demás garantías que para el ejercicio de sus funciones estén previstas en la legislación vigente.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2.—La empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

3.—A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

4.—En el ejercicio de sus funciones podrán:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la misma Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir de la empresa las informaciones obtenidas por ésta procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley de Prevención en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa.

Artículo 36.—*Ropa de trabajo.*

Al personal de nueva incorporación se le hará entrega de dos pantalones, dos camisetas, un chaleco y un forro polar; al resto de personal se le hará entrega de las mismas prendas siempre que resulte necesario. Se entregarán un par de guantes a cada operario de producción o almacén, que serán sustituidos previa entrega de los guantes deteriorados. Se facilitará a los trabajadores y trabajadoras de producción, almacén y mantenimiento, un par de botas de seguridad, que serán sustituidas previa entrega de las botas deterioradas. Se prohíbe su utilización fuera del centro de trabajo. El uso de las prendas de trabajo será obligatorio dentro de la jornada laboral. La conservación y limpieza de dichas prendas serán por cuenta del trabajador/a, que deberá mantenerlas en buen estado de conservación y limpieza.

Artículo 37.—*Conciliación de la vida laboral y familiar.*

La evaluación de los riesgos a que se refiere la Ley 31/95 deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa



adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, o así lo establezcan los Servicios de Prevención Externos con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecisiete semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de diecisiete semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta ocho semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora retribuida de reducción de su jornada diaria, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar



a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Asimismo, los trabajadores/as que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrán el mismo los trabajadores/as que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 38.—*Comité de interpretación.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer un comité de interpretación, compuesto por dos miembros de la empresa y dos trabajadores elegidos por la plantilla de la empresa, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio. Este comité podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores externos en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes. Los asuntos sometidos al comité de interpretación revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, el comité de interpretación deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de veinticuatro horas por unanimidad. Procederán a convocar el comité de interpretación, indistintamente, cualquiera de las partes que lo integran. Son funciones específicas del comité de interpretación las siguientes: 1) Interpretación del convenio colectivo. 2) A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. 3) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. 4) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan afectados por este convenio, por la aplicación o interpretación derivadas del mismo. Si no hubiera acuerdo en el seno del comité de interpretación, éste deberá acudir a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidas legalmente y elegirá la forma que mejor convenga y establecerá el carácter vinculante o informativo de la resolución, en caso contrario se entenderá que la resolución tendrá carácter meramente informativo.

Artículo 39.—*Resolución de conflictos en caso de desacuerdo.*

De continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido a la consideración del comité de Interpretación, en las materias establecidas en el art. 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o en materia de inaplicación salarial del Convenio Colectivo, aquellas resolverán sus discrepancias de acuerdo con los procedimientos establecidos por el acuerdo interprofesional de ámbito autonómico (Aisecla), o el que pudiera sustituirle durante la vigencia de este Convenio, incluyendo el procedimiento arbitral que pudiera estar articulado en el mismo al efecto.



GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL		SALARIO BASE NUEVO CONVENIO
1	I	DIRECTOR	2.000,00 €
	I	DIRECTOR COMERCIAL	2.000,00 €
2	II	JEFE PERSONAL	1.600,00 €
	II	JEFE ADMINISTRATIVO	1.600,00 €
3	III	JEFE DE FABRICACION	1.435,00 €
	IV	JEFE DE VENTAS	1.330,00 €
	IV	JEFE DE COMPRAS	1.330,00 €
	IV	JEFE DE ALAMACEN	1.330,00 €
	IV	JEFE DE MANTENIMIENTO	1.330,00 €
4	V	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.260,00 €
	V	OPERARIO MANTENIMIENTO	1.260,00 €
	V	OPERARIO MAQUINARIA ESPECIALISTA	1.260,00 €
	VI	OPERARIO LOGISTICA	1.250,00 €
	VII	OPERARIO MAQUINARIA	1.200,00 €
5	VIII	AUXILIAR ADMINIS.	950,00 €
	VIII	PEON ESPECIALISTA	950,00 €
6	IX	PEON	850,00 €
	X	FORMACION 2º AÑO	80 % SALARIO CATEGORIA
	XI	FORMACION 1º AÑO	70% SALARIO CATEGORIA

* LA RETIBUCION POR FORMACION NUNCA SERA INFERIOR AL SMI