Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Perfumería y Afines (Código de Convenio nº 9904015), que fue suscrito con fecha 18 de junio de 2010, de una parte por la Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética (STANPA) en representación de las empresas del sector y de otra por las Federaciones Sindicales de FIA-UGT y FITEQA-CCOO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

Segundo.– Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de septiembre de 2010.– El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO LABORAL PARA 2010 Y 2011 DE LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE PERFUMERÍA Y AFINES

Nota previa: Todas las referencias en el texto del Convenio a «trabajador» o «trabajadora» se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la Industria de Cosmética y Perfumería en los términos establecidos en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de aquellas Empresas cuya actividad o actividades - sean o no con carácter exclusivo- consistan en la fabricación, investigación, importación, distribución y/o venta de productos de perfumería, cosmética, peluquería, de higiene y cuidado personal y/o de productos cubiertos por la normativa de cosméticos española vigente en cada momento, así como materias primas simples o compuestas vinculadas al contenido de los mismos, esencias y aromas. Se entiende por distribución la comercialización y puesta en el mercado de productos amparados por marcas de las que la empresa miembro sea titular o licenciataria, con carácter exclusivo, para España.

De acuerdo con el principio de unidad de Empresa, este Convenio será de aplicación en todos los centros de una misma Empresa, así como en los de las filiales participadas mayoritariamente por la misma, cuya actividad se comprenda en los supuestos señalados en el párrafo primero de este artículo.

Las disposiciones de este Convenio no serán de aplicación en aquellas Empresas o centros de trabajo que, incluidas en su ámbito funcional, se rijan por un convenio de Empresa o centro, salvo que de mutuo acuerdo opten por adherirse a este Convenio Laboral.

Las partes firmantes expresan su voluntad de que este Convenio sirva de referencia en la negociación de los convenios de Empresa mientras no se adhieran al mismo. Las Empresas con convenio propio aplicarán en su ámbito aquellas materias reguladas por el Convenio sectorial y no contempladas en el de Empresa, que tendrá a tal efecto y para esas Empresas la consideración de «acuerdos sobre materias concretas», reguladas en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes de pactos de articulación y aplicación que desarrollen lo previsto en el artículo 71 del presente Convenio, podrán elevar consulta, individual o conjuntamente, a la Comisión Mixta Central, a fin de que dicho órgano paritario ejerza las funciones previstas en el Capítulo XVI, con la finalidad de verificar que dichos pactos no supongan vulneración de ninguno de los derechos establecidos en el Convenio, teniendo en cuenta el artículo 5 y la Disposición Adicional Primera del mismo, así como el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todos los trabajadores de las Empresas incluidas en su ámbito funcional, excepto al personal de Alta Dirección regulado por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y en cualquier caso a los treinta días de su firma, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2.011. Sus efectos económicos se retrotraerán para el primer año de vigencia al 1 de Enero de 2.010, y para el segundo año de vigencia al 1 de Enero de 2.011.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se

sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones de un nuevo Convenio, con un mes de antelación a la finalización de su vigencia.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 6. Garantías personales.

Se respetarán a título individual las condiciones laborales que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal.

Artículo 7. Cláusula de no discriminación.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española, así como velar por la adecuada aplicación de la normativa que regule la igualdad de género.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 8. Facultades organizativas de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y medios materiales.

Ello debe hacerse posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los Representantes de los Trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente, y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

En el marco del Convenio y de la legislación vigente, en cada Empresa se concretarán las cuestiones que, tratándose de modificación sustancial de condiciones de trabajo, estarán sometidas a:

Información a posteriori.

Información previa.

Consulta previa.

Negociación previa.

Los interlocutores para cada una de tales modalidades serán los Representantes de los Trabajadores del mismo ámbito (de centro o intercentros) en que se plantea la medida.

Artículo 9. Ámbito de la Organización.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal.

2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar como mínimo las actividades a que se refiere el número anterior.

3. Fijación, tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillajes que queden encomendados al trabajador, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5. La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas, de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a éstas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

6. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que fuera cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Artículo 10. Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo.

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a primas o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1. La Dirección de la Empresa deberá informar previamente por escrito del nuevo sistema que se pretende implantar, al Comité de Empresa o Delegado de Personal y a los Delegados Sindicales o Representantes de las Secciones Sindicales de Empresa, si los hubiere.

2. En los supuestos de desacuerdo se procederá por la vía de la mediación y/o arbitraje durante el período de preaviso previo a la aplicación de la medida en cuestión.

Artículo 11. Nuevas tecnologías.

Cuando en una Empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los Representantes de los Trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo.

Los trabajadores destinados al puesto de trabajo modificado recibirán la formación necesaria para el desarrollo de sus funciones, bien directamente de la Empresa o bien a través de planes de formación concertados con el INEM u otros Organismos competentes. Del régimen de dicha formación: trabajadores afectados, características, duración, horario y presupuestos a ella dedicados, se dará información a los Representantes de los Trabajadores.

Capítulo III. Empleo y contratación.

Artículo 12. Contratación.

Tras analizar conjuntamente con la Representación de los Trabajadores la evolución de la producción en el año transcurrido y su relación con el empleo, así como las modalidades de contratación utilizadas en cada período del mismo, la Empresa examinará anualmente con dicha representación las previsiones de evolución de la plantilla, altas y bajas y las diversas modalidades en las que se prevé vayan a producirse, así como las actividades a que van destinadas las contrataciones. Asimismo se analizará la posibilidad de conversión del empleo temporal en empleo indefinido, así como las previsiones de utilización de trabajadores de E.T.T. Previamente a su utilización, cada Empresa examinará con la Representación de los Trabajadores las actividades y grupos profesionales correspondientes en las que pudieran utilizarse E.T.T. En relación con la subcontratación de funciones o tareas, a realizar en el centro o centros de trabajo

de la Empresa, se dará información a los Representantes de los Trabajadores en el plazo de diez días, a contar desde su realización.

En relación con los derechos de información que la legislación vigente otorga a los representantes de los trabajadores, se establece como norma general que las Empresas, donde no exista representación unitaria, faciliten en el último trimestre de cada año a los Sindicatos más representativos y firmantes del presente Convenio Colectivo los datos que estos requieran referidos a número de trabajadores en plantilla, naturaleza y duración de los contratos, así como previsiones de empleo para los doce meses siguientes a la fecha de emisión de tales datos. Los Sindicatos comunicarán previamente a la Organización Empresarial STANPA la relación de empresas a las que vayan a requerir la información antes referida para su conocimiento y efectos. En todo caso, las empresas solo estarán obligadas a facilitar una respuesta global acerca de los datos solicitados.

Por la modalidad de contrato, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventual, interino y contratado a tiempo parcial, para la formación y en prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.

La contratación de todos los trabajadores en función de las diversas modalidades aquí enunciadas, deberá efectuarse por escrito, debiendo figurar en el contrato las jornadas que ha de efectuar el trabajador contratado, especificándose asimismo el horario de trabajo.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legalmente establecida. Los contratos en fraude de Ley se considerarán indefinidos a todos los efectos.

Son trabajadores fijos los admitidos en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a duración.

12.1 Contratación de duración determinada.–Son trabajadores contratados por tiempo determinado, los que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

12.1.1 Contrato Eventual: Son trabajadores eventuales aquellos contratados para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, siempre que así conste por escrito.

El contrato tendrá una duración máxima de nueve meses dentro de un período de doce meses o de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, con las prórrogas previstas en la Ley.

12.1.2 Contrato de Obra o Servicio: A fin de potenciar la utilización por las Empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la Ley y facilitar el interés de las Empresas en la contratación propia, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el Artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha modalidad de contrato podrá cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que, limitados en el tiempo, estén directa o colateralmente relacionados con el trabajo de la Empresa. En la utilización de esta modalidad contractual, la Empresa dará cuenta a los Representantes de los Trabajadores, en plazo no superior a diez días desde la celebración del contrato, de la causa objeto del mismo, así como de las condiciones de trabajo de tales trabajadores, especificando el número de trabajadores contratados, grupos profesionales asignados. Se dará cuenta asimismo de las causas y momento de su finalización.

12.1.3 Contrato de interinidad: Son trabajadores interinos los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en: excedencia especial, excedencia o suspensión del contrato por paternidad y maternidad, vacaciones, enfermedad o situaciones análogas, y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la Dirección de la Empresa podrá prescindir del trabajador interino resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito. En otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa con carácter fijo. Si la duración de la interinidad fuera 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.

12.2 Contrato a tiempo parcial.– El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la Empresa, en dichos períodos de tiempo. Tales contratos tendrán una duración mínima de doce horas semanales o cuarenta y ocho mensuales, salvo en los supuestos de contratación de una jornada completa a la semana. 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 y duración de su contrato.

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, semanal, 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.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto de contrato. Por acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, dicho porcentaje podrá ampliarse hasta el 50 por 100 de las horas ordinarias contratadas. Para la realización de las horas complementarias deberá mediar un preaviso al trabajador de, al menos, cinco días.

Los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán de los suplidos de comedor, transporte, etc., en la misma forma que el resto de los trabajadores, pudiendo ser éstos compensados en metálico.

12.3 Contrato de fijos-discontinuos.–Cuando se utilice la modalidad de fijos-discontinuos, se fijará en cada Empresa el orden y la forma de las llamadas, con criterios objetivos y no discriminatorios. La llamada al trabajador, así como la notificación a los Representantes de los Trabajadores, se hará con un preaviso mínimo de siete días.

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividades de la Empresa.

12.4 Contrato de relevo.–En aquellas Empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo previsto en la Ley, éstas vendrán obligadas a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador afectado lo solicite.

El citado contrato de relevo, se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente.

No obstante, mediante acuerdo entre la Empresa y el trabajador jubilado, podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de éste último en una determinada época del año.

12.5 Contrato en prácticas.–Son trabajadores contratados en prácticas, los que poseen una titulación académica, profesional o laboral reconocida debidamente y realizan un trabajo a fin de aplicar sus conocimientos para perfeccionarlos y adecuarlos al nivel de estudios cursados, al mismo tiempo que la Empresa utiliza su trabajo. Cumpliendo siempre los requisitos de titulación establecidos, podrán concertarse para actividades de los Grupos 3 en adelante.

Si la duración del contrato se hubiera concertado por un plazo inferior al máximo legal, se podrán prorrogar por una sola vez hasta alcanzar el citado plazo máximo.

12.6 Contrato para la formación.–Son trabajadores contratados mediante el contrato para la formación aquellos, mayores de 16 años y menores de 21 años, que ingresan en la Empresa para la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado. No obstante, cuando los contratos se realicen con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores en el marco de los programas de escuelas-taller y casas de oficio el límite máximo de edad será de 24 años. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando se contrate a personas con discapacidad.

En aplicación del apartado b) del artículo 11.2 del E.T., en cada Empresa se analizará con los Representante de los Trabajadores cuál debe ser el número máximo de contratos para la formación a realizar en función del tamaño de la plantilla y en coherencia con el plan de formación de la Empresa.

Este tipo de contrato se regirá por las siguientes reglas:

a) Duración: Como máximo dos años. Para fijar la duración máxima de cada contrato se tendrán en cuenta los tipos y períodos de formación y experiencia que se requieran para la actividad en cuestión. Para algunas actividades se podrá pactar excepcionalmente en la Empresa una duración máxima de hasta 3 años.

b) Prórrogas: Se establece la posibilidad de como máximo una prórroga dentro de la duración máxima antes indicada.

c) Actividades: Podrá destinarse esta modalidad de contratación a las actividades comprendidas en los Grupos Profesionales 2 y 3, así como en los grupos 4 y 5 que no exijan titulación previa.

d) Formación: En cada Empresa se concretará el Plan de Formación correspondiente, o la adscripción a un plan sectorial o subsectorial en marcha, así como a planes agrupados. La duración mínima a concretar también para cada tipo de actividad será del 15% de la jornada establecida en la Empresa. El programa de formación establecerá asimismo la distribución del tiempo dedicado a formación. Se entenderá cumplido el requisito de la formación teórica cuando el trabajador contratado para la formación acredite, mediante certificación de la entidad pública correspondiente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuada al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

e) Evaluación: Creación de una Comisión Paritaria de Empresa o Centro, con emisión de la correspondiente certificación. Los trabajadores con un año de

contrato, podrán voluntariamente someterse a la evaluación del grupo correspondiente.

f) Tutor: Con un máximo de tres trabajadores contratados para la formación por tutor, deberá serlo un trabajador del Grupo Profesional como mínimo de la actividad, en que se está formando.

g) Retribución. La base de la retribución será el S.M.G. del Grupo a que corresponde su actividad. Sobre dicha base se retribuirá el 80, 90 y, para el supuesto de un tercer año excepcional, el 100% respectivamente. Los porcentajes indicados sobre la base establecida se entienden referidos a un tiempo de trabajo efectivo igual al 85% de la jornada máxima prevista.

h) Aplicación del Convenio: Excepto en lo específicamente regulado les será de aplicación íntegramente, el vigente Convenio Colectivo y las condiciones concretas de aplicación en su Empresa.

12.7 Sucesión de contratos.–El trabajador que en un periodo de treinta meses hubiera estado contratado durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma Empresa, o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

No obstante, no se considerará sucesión de contratos y por tanto quedarán excluidos del límite de dos contratos arriba indicado, las contrataciones destinadas a atender las necesidades referidas a campañas promocionales (actividades comerciales y de distribución) hasta un total de cinco al año.

Con respecto al resto de contrataciones temporales, podrán ampliarse hasta cuatro, siempre que las que superen el segundo contrato, no exceda cada una de tres meses de duración.

12.8 Indemnización de contratos.–En aquellos contratos que tengan establecida por disposición legal una indemnización al finalizar su periodo de vigencia, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio.

Artículo 13. Subcontratación.

De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la Empresa concluya un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, informará a los Representantes de los Trabajadores sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

d) Convenio de aplicación.

Artículo 14. Contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.

No podrá hacerse uso de esta modalidad de contratación para cubrir puestos de estructura ni para cubrir las vacantes que se hubieran producido en los doce últimos meses en un puesto de trabajo por despido declarado improcedente por el Juzgado de lo Social, amortización de vacante o finalización de contrato de duración determinada.

Salvo en lo expresamente establecido en el contrato de puesta a disposición, que se notificará a los Representantes de los Trabajadores de la Empresa usuaria, para los trabajadores de la E.T.T. regirán las mismas condiciones de trabajo que para los trabajadores de las Empresas usuarias.

Las Empresas que en calidad de usuarias ocupen a trabajadores de las E.T.T., se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice que estos tengan, en jornada ordinaria y para la actividad normal, la misma retribución que en la Empresa usuaria corresponda a los trabajadores en plantilla del mismo puesto de trabajo a ocupar, con exclusión de lo que pudieran ser complementos personales no ligados a la actividad desempeñada.

Las Empresas darán a conocer a los Representantes de los Trabajadores de la Empresa los contratos de puesta disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días de su contratación.

Se reconoce a los Representantes de Trabajadores de la Empresa usuaria la representación y tutela de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las E.T.T.

Artículo 15. Teletrabajo.

El teletrabajo es una forma de organizar y/o realizar un trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación

laboral, en la que un trabajo, que también pudiera ser realizado en los locales del empleador, se realiza fuera de dichos locales de manera regular.

El desarrollo del teletrabajo en el domicilio del trabajador solo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo.

Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, responsabilidad y costos serán definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo.

El empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que la tele trabajadora utilice su propio equipo. En todo caso, si el teletrabajo es realizado regularmente, el empresario cubrirá los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones, y dotará a la tele trabajadora de un servicio adecuado de apoyo técnico.

El empresario informará a la tele trabajadora de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de visualización. La tele trabajadora aplicará correctamente estas políticas de seguridad en el trabajo. El empresario es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral de la tele trabajadora.

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, el empresario y los representantes de los trabajadores sólo podrán acceder al domicilio de la tele trabajadora previa notificación y consentimiento previo de este último.

El empresario debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento de la tele trabajadora en relación con los otros trabajadores de la empresa.

Las teles trabajadoras tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores en la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores.

Artículo 16. Personas con discapacidad.

1. Las Empresas que empleen un número de trabajadores fijos que excedan de 50 vendrán obligadas a emplear un número de personas con discapacidad no inferior al 2 por 100 de la plantilla o, de no ser posible, aplicar las medidas alternativas previstas por la normativa vigente, de las que se informará a la representación de los trabajadores.

2. Las Empresas ocuparán al trabajador con discapacidad que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural,

como consecuencia de una dilatada vida al de la Empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. En los casos de discapacidad física, psíquica y/o sensorial por otras razones, la Empresa, existiendo puesto vacante, procurará el mejor acoplamiento del trabajador.

3. Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia las personas que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

4. El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior, se determinará por la antigüedad en la Empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

5. La retribución a percibir por este personal, será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

Asimismo y de forma compatible con las disposiciones legales vigentes, las Empresas vendrán obligadas a proveer las plazas de subalternos, con aquellos de sus trabajadores que por discapacidad física, psíquica y/o sensorial, enfermedad o edad avanzada, no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, y siempre que carezcan de pensión para su sostenimiento.

Capítulo IV. Clasificación Profesional.

Artículo 17. Clasificación profesional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

En el Anexo n.º 1 a este Convenio, como parte integrante del mismo, se recoge el modelo de cuestionario para la consulta a la Comisión Mixta sobre Clasificación en Grupos Profesionales.

Artículo 18. Definición de los Grupos Profesionales.

Los Grupos Profesionales agrupan las diversas tareas, actividades y funciones que se realizan en la Industria de Perfumería y Afines, dentro de las Divisiones Orgánicas funcionales en las que se puedan dividir las empresas.

Dichas Divisiones Orgánicas funcionales pueden ser:

A) Administración.

B) Producción (investigación, fabricación, control de calidad, mantenimiento).

C) Comercial (marketing, técnico-comercial, ventas)

D) Distribución.

E) Servicios Generales.

F) Recursos Humanos-Relaciones Laborales.

Factores para la determinación de la pertenencia a un Grupo Profesional:

I. Competencia:

A) Competencia Técnica: Conocimientos, experiencia y habilidad necesaria para el desempeño del puesto (Formación -Especialización-Experiencia Práctica). Las indicaciones a los niveles de formación se entenderán referidas a las titulaciones reflejadas en el Convenio o las equivalentes en cada momento.

B) Competencia Directiva: Integrar, coordinar y controlar actividades y funciones.

C) Competencia en Relaciones Humanas: La requerida para lograr resultados a través de otros.

II. Cometido-Iniciativa:

A) Nivel de actividades-funciones a desempeñar y/o problemas-situaciones a resolver.

B) Guías, reglas, referencias para el desempeño de las actividades y/o problemas a resolver.

III. Responsabilidad:

A) Posibilidad y necesidad real de tomar decisiones en distintos ámbitos o niveles.

B) Asunción del riesgo por las decisiones y sus consecuencias o impactos.

Artículo 18.1 Definición de factores para la Clasificación Profesional.

I. Competencia: Conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial.

1. Competencia Técnica: Competencia requerida por la complejidad de las funciones y que se concreta en procedimientos prácticos, técnicos, conocimientos y experiencia.

a) Formación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica.

b) Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

c) Experiencia Práctica: Considera el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

2. Competencia Directiva: Competencia requerida por la amplitud de la gestión con que el puesto se enfrenta para integrar, coordinar y controlar recursos, actividades, funciones, grupos y objetivos distintos.

3. Competencia en Relaciones Humanas: Competencia requerida para lograr resultados a través de otros mediante la motivación e influencia en las personas de dentro y/o fuera de la Organización.

II. Cometido-Iniciativa: Calidad y autonomía del pensamiento requerido por el puesto para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se le presenten (utilización de la competencia), así como la mayor o menor dependencia de directrices o normas.

III. Responsabilidad: Condición de «responder» por las acciones y decisiones y sus consecuencias. Implica libertad para actuar en el nivel de autonomía de decisión y acción dado al puesto de trabajo para el logro de sus resultados.

Notas Aclaratorias:

1. La clasificación contenida en el presente artículo se realizará por análisis, interpretación, analogía, comparación de los factores establecidos y por las actividades básicas más representativas desarrolladas y se deberá tener presente al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la Empresa o del área o unidad productiva en que se desarrolla la función.

2. En caso de concurrencias en un puesto de actividades tipo o básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se hará en función de las del Grupo Profesional superior.

3. La clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas-tipo para puestos de trabajo incluidos en Grupos Profesionales distintos.

4. La mera coincidencia en la terminología de la denominación de las actividades o de los puestos de trabajo en distintas Empresas, no servirá de criterio de clasificación, sino únicamente el análisis de su contenido.

5. El que un trabajador esté en posesión a título individual de alguna o todas las competencias requeridas para ser clasificado en un Grupo Profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación viene determinada por la exigencia y ejercicio de tales competencias en las funciones correspondientes.

Artículo 18.2 Grupos Profesionales.

Grupo Profesional 0:

Los trabajadores pertenecientes a este Grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa.

Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de Dirección o ejecución de los mismos niveles en las divisiones, fábricas, plantas, departamentos, grupos, etc., en que se estructura la Empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Grupo Profesional 1: Nivel Primario.

I. Competencia:

Competencia Técnica:

Formación: Estudios primarios.

Especialización: Ninguna.

Experiencia Práctica: Período mínimo de adaptación (hasta 1 mes).

Competencia Directiva: No se necesita.

Competencia en Relaciones: Humanas: No se necesita. Convivencia y trato normal con los demás.

II. Cometido-Iniciativa: Trabajos simples, repetitivos, que no requieren de un

período de adiestramiento, bajo reglas o instrucciones claras y detalladas.

III. Responsabilidad: La ejecución del trabajo está sujeta a supervisión y dependencia directa y próxima. Las consecuencias de los errores no intencionados tienen poca influencia en los procesos y son fácilmente detectables y subsanables.

Actividades Tipo o Principales:

– Operaciones elementales con máquinas sencillas.

– Efectuar recados, llevar o recoger correspondencia o paquetería sin gestiones complejas.

– Actividades manuales en acondicionado y/o envasado, o empaquetado y/o embalado.

– Servicios auxiliares de línea, tales como alimentación de materia prima, material de envase y retirada de productos terminados.

– Tareas elementales de recuperación.

– Operaciones de carga y descarga manuales o con medios mecánicos simples.

– Tareas de limpieza en general e incluso de maquinaria y otros enseres.

– Tareas elementales en cualquier proceso.

– Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Ejemplos/Referencias: (Nota aclaratoria 4).

Botones, recadero, limpiador/a, mozo, peón, etc.

Grupo Profesional 2: Nivel Básico.

I. Competencia:

Competencia Técnica:

Formación: Estudios básicos, equivalentes a Graduado Escolar.

Especialización: Ninguna.

Experiencia Práctica: La destreza y habilidad necesaria se alcanzan entre 2 y 6 meses.

Competencia Directiva: No se necesita.

Competencia en Relaciones Humanas: No se necesita. Convivencia y trato normal con los demás.

II. Cometido-Iniciativa: Familiaridad con trabajos rutinarios estandarizados, pudiendo implicar el uso de herramientas, máquinas u otros medios sencillos generalizados y no complejos.

III. Responsabilidad: La ejecución del trabajo está sujeta a supervisión y dependencia próxima y a rutinas e instrucciones estables y conocidas. Las consecuencias de los errores no intencionados tienen poca influencia en los procesos y son fácilmente detectables y subsanables.

Actividades Tipo o Principales:

– Trabajos sencillos y rutinarios en tareas y servicios generales administrativos (vgr. correspondencia de entrada-salida e interior; clasificación, distribución y franqueo).

– Trabajos de reprografía.

– Funciones de recepción sin exigencia de cualificación especial o conocimiento de idiomas.

– Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.

– Actividades de ayuda en procesos de elaboración de productos.

– Tareas de ayuda a nivel de iniciación en los oficios clásicos (albañilería, pintura, mecánica, electricidad, carpintería, etc.).

– Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.

– Actividades que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar, conservación de medios analíticos y ayudas a tareas de análisis, bajo control directo.

– Actividades operatorias en acondicionamiento y/o envasado, con regulación, puesta a punto, limpieza, etc., de maquinas tales como: envolvedoras, empaquetadoras, llenadoras, encajadoras, y otras maquinas auxiliares de la industria.

– Preparado, mezclado, dosificado, filtrado, etc., en el proceso productivo, bajo instrucciones detalladas y concretas.

– Preparación de pedidos, entendiendo como tal, la función de retirada de

productos de estanterías, agrupándolos para, asimismo, embalarlos y colocar etiquetas, previamente cumplimentadas, para envíos internos o a clientes.

– Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Ejemplos/Referencias: (nota aclaratoria 4).

Auxiliar en tareas administrativas, Ordenanza, Recepcionista, Vigilante (sin armas), Ayudante de Oficios, Etiquetador, Operario/a Acondicionamiento, Preparador/a de Pedidos (internos o a clientes), Embalador/a.

Grupo Profesional 3: Nivel Cualificado.

I. Competencia:

Competencia Técnica: Formación: Estudios básicos, Equivalentes a Graduado Escolar, completados profesionalmente por una formación específica en algún proceso, o Formación Profesional FP-1.

Especialización: Conocimientos sobre un oficio o procedimientos profesionales cuya ejecución es repetitiva.

Experiencia Práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener entre 6 meses y 1 año.

Competencia Directiva: No se necesita.

Competencia en Relaciones Humanas: No se necesita, salvo en puestos comerciales. Convivencia y trato normal con los demás.

II. Cometido-Iniciativa: Pericia en procedimientos o sistemas que pueden incluir destreza en el uso de máquinas, equipos o métodos complejos.

III. Responsabilidad: La ejecución del trabajo esta sujeta a instrucciones, prácticas y procedimientos estandarizados, con supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados.

Actividades Tipo o Principales:

– Tareas de facturación, cálculo, registro y archivo o similares con algún grado de iniciativa.

– Funciones de recepción, teléfono, télex, sin dominio de idiomas extranjeros.

– Funciones de pago y cobro a domicilio.

– Realización de venta en locales comerciales.

– Instalación de escaparates, preparación de los mismos e instalación de elementos publicitarios.

– Vigilancia Jurada o con armas.

– Tareas de oficios clásicos: albañilería, electricidad, etc., a nivel de tareas normales del oficio.

– Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

– Trabajos de mecanografía que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia, según formato e instrucciones específicas.

– Tareas de grabación y perforación en máquinas de recogida de datos.

– Verificación de los materiales de acondicionamiento de calidad física del producto con conocimiento de tablas y normas de calidad mínima.

– Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea o parte de una cadena de envasado o acondicionado con colaboración de operarios de puestos incluidos en los grupos 1 y/o 2.

– Actividades en elaboración de formas cosméticas, dentífricas, de perfumería y análogas que exijan alto grado de especialización y habilidad.

– Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos de tracción a motor.

– Actividades de almacén que, además de tareas manuales de preparación, embalaje, carga, descarga, apilamiento y distribución con ayuda o no de elementos mecánicos, conducción de carretillas elevadoras, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable de los servicios; pesaje y despacho de las mismas, con cumplimiento de albaranes y partes.

– Conducción de vehículos, con o sin reparto, que requieran carné clases A y B1.

– Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Ejemplos/Referencias: (Nota aclaratoria 4).

Administrativo/a (sin especialización), Recepcionista-Telefonista, Vigilante Jurado o con armas, Vendedor/a de Stand, Cobrador/Pagador, Auxiliar de Laboratorio,

Conductor (A y B1), Verificador, Operario/a de Fabricación.

Grupo Profesional 4: Nivel Oficialía.

I. Competencia:

Competencia Técnica:

Formación: Equivalente a B.U.P. o FP II.

Especialización: Conocimientos sobre un oficio o procedimientos profesionales a nivel desarrollado.

Experiencia Práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener entre uno y tres años.

Competencia Directiva: No se necesita.

Competencia en Relaciones Humanas: No se necesita, salvo en puestos comerciales. Convivencia y trato normal con los demás.

II. Cometido-Iniciativa: Pericia en oficios, procedimientos o sistemas a nivel desarrollado.

III. Responsabilidad: La ejecución del trabajo está sujeta a instrucciones, prácticas y procedimientos establecidos, con supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados, y con cierto nivel de autonomía.

Actividades Tipo o Principales:

– Secretariado sin dominio de idiomas.

– Tareas de delineación, dibujo, diseño y confección de maquetas.

– Tareas administrativas que precisen una especialización adicional a las prácticas habituales y que pueden comportar frecuentes relaciones telefónicas o directas con clientes o proveedores.

– Operador de ordenador central.

– Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución, con registro en los libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.

– Actividades de venta en visita a los clientes.

– Actividades técnico-comerciales sobre aplicación y asesoramiento de productos a los clientes.

– Actividades de operatoria, control, vigilancia y regulación del proceso de producción, en líneas de envasado o acondicionamiento, con asignación de las operaciones a realizar en los puestos de trabajo que conforman la cadena.

– Tareas de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio realizados bajo supervisión.

– Tareas de oficios clásicos: albañilería, electricidad, etc., a nivel de oficio desarrollado.

– Conducción con o sin reparto que requieran carnés de clase C, D o E.

– Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Ejemplos/Referencias (Nota aclaratoria 4):

Administrativo/a (con especialización), Secretariado (sin dominio de idiomas), Aprovisionador/a, Vendedor/a, Demostrador/a de Belleza, Analista de Laboratorio, Oficiales de Oficios Clásicos y/o Manuales, Operador/a de ordenador central, etc.

Grupo Profesional 5: Nivel Especialistas y/o Mandos Intermedios.

I. Competencia:

Competencia Técnica:

Formación: Equivalente a B.U.P. o FP-II, completada por una formación desarrollada en algún procedimiento avanzado.

Especialización: Conocimientos sobre un oficio o procedimientos profesionales a nivel avanzado.

Experiencia Práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a tres años.

Competencia Directiva: Si se da en el puesto, es el primer grado de mando en una Organización, a nivel de supervisión de tareas o actividades (a veces, «primus inter pares»).

Competencia en Relaciones Humanas: Exigencia a un primer nivel de capacidad en las relaciones humanas de motivar a los colaboradores.

II. Cometido-Iniciativa: Pericia en oficios, procedimientos o sistemas a nivel avanzado.

III. Responsabilidad: La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a

planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas claramente definidas.

Actividades Tipo o Principales:

– Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.).

– Secretariado, con dominio de algún idioma extranjero.

– Tareas de traducción, redacción de correspondencia, intérprete a nivel de dominio de al menos un idioma extranjero.

– Tareas de programación en el campo informático.

– Tareas contables a nivel avanzado, comportando el control y utilización de balances.

– Tareas que impliquen la responsabilidad en la coordinación y supervisión de la vigilancia.

– Tareas y responsabilidad de supervisión en laboratorios o conjunto de laboratorios a nivel de oficio avanzado.

– Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

– Esteticistas, es decir, personal contratado en función del Diploma Oficial de Formación Profesional u homologado de Esteticista, capaces de conocer en profundidad las cualidades y componentes de los productos, que de forma habitual aplican tratamientos especiales, simultaneando éstas funciones con las de dirigir reuniones formativas y/o informativas sobre productos y tratamientos.

– Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Ejemplos/Referencias (Nota aclaratoria 4):

Secretariado de Dirección (con idioma/s), Traductor/a-Intérprete, Comprador/a, Programador/a de Informática, Contable, Esteticista con Diploma Oficial, Monitor/a de Belleza, Controlador/a Procesos Químicos, Fabricación y/o Control de Calidad, Contramaestre, Encargado/a.

Grupo Profesional 6: Nivel Profesionales y/o Jefaturas Sección.

I. Competencia:

Competencia Técnica:

Formación: Equivalente a Formación Académica de Grado Medio, completada por una formación específica en alguna especialidad funcional.

Especialización: Conocimientos sobre un oficio a nivel de dominio o de procedimientos funcionales.

Experiencia Práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a cinco años.

Competencia Directiva: Si se da en el puesto, es el primer grado de mando en una Organización, a nivel de integración, coordinación y supervisión de tareas o actividades homogéneas o heterogéneas.

Competencia en Relaciones Humanas: Exigencia a un primer nivel de capacidad en las relaciones humanas para motivar a los colaboradores.

II. Cometido-Iniciativa: Suficiencia en actividades profesionales especializadas que lleva consigo la comprensión de sus principios y prácticas.

III. Responsabilidad: La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas claramente definidas.

Actividades Tipo o Principales:

– Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales, o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

– Tareas de análisis en el campo informático.

– Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas en una Empresa de dimensiones reducidas.

– Responsabilidad sobre una unidad homogénea de carácter administrativo.

– Supervisión de ventas de un grupo de vendedores o una zona geográfica.

– Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Ejemplos/Referencias (Nota aclaratoria 4):

Analista informático, Jefe de Sección de algún Área de la Empresa, Jefe Regional de Ventas, Jefe de Producto, Auditor, Coordinador/a (Ventas-Marketing, entre otras actividades).

Grupo Profesional 7: Nivel Técnicos-Jefaturas Departamentales.

I. Competencia:

Competencia Técnica:

Formación: Equivalente a Formación Académica de Grado Superior, o de Grado Medio completada con dilatada experiencia profesional en algún área de actividad.

Especialización: Altos conocimientos de un campo técnico, área o división funcional.

Experiencia Práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a seis años.

Competencia Directiva: Si se da en el puesto, es el primer grado de jefatura en una Organización, a nivel de integración, coordinación y supervisión de tareas o actividades homogéneas o heterogéneas.

Competencia en Relaciones Humanas: Exigencia a un nivel importante o muy importante de capacidad en las relaciones humanas para motivar a los colaboradores.

II. Cometido-Iniciativa: Dominio en actividades especializadas profesionales que lleva consigo la comprensión de sus principios y prácticas.

III. Responsabilidad: La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas definidas y bajo la dependencia de una Dirección de la Empresa.

Actividades Tipo o Principales:

– Funciones que implican tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

– Organización, coordinación y supervisión de un área comercial.

– Organización, coordinación y supervisión de tareas administrativas heterogéneas o del conjunto de actividades administrativas en empresas de tipo medio.

– Responsabilidad de la explotación de la informática de las empresas o sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

– Análisis de sistemas de informática.

– Responsabilidad técnica y de supervisión de un laboratorio o conjunto de varios de Empresas de tipo medio.

– Responsabilidad y supervisión técnica en procesos de fabricación.

– Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Ejemplos/Referencias (Nota aclaratoria 4):

Jefatura de Departamento en las Divisiones Funcionales, Analista de Sistemas, Técnico Perfumista en Olores y/o Sabores, Jefe de Proyectos Informáticos, Jefe Comercial, Jefe de Ventas.

Grupo Profesional 8: Nivel Técnicos-Jefaturas Superiores (Direcciones).

I. Competencia:

Competencia Técnica:

Formación: Equivalente a Formación Académica de Grado Superior, completada con dilatada experiencia profesional en algún área de actividad o división funcional.

Especialización: Dominio de un campo técnico, área o división funcional.

Experiencia Práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a 6 años.

Competencia Directiva: Si se da en el puesto, es el nivel directivo básico en una Organización, a nivel de integración, coordinación y supervisión de técnicas funcionales y procedimientos.

Competencia en Relaciones Humanas: Exigencia a un nivel muy importante de capacidad en las relaciones humanas para motivar a los colaboradores.

II. Cometido-Iniciativa: Dominio de técnicas funcionales, procedimientos y actividades que lleva consigo la comprensión de sus principios y prácticas.

III. Responsabilidad: La ejecución del trabajo está sujeta a políticas y principios de organización y de los de la Empresa.

Actividades Tipo o Principales:

– Funciones de planificación, ordenación, supervisión y control del área, división funcional o departamento a su cargo.

– Ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

– Tareas de análisis, estudios y asesoramiento de alto nivel para las direcciones de la Empresa.

– Responsabilidad de planificación, desarrollo y control del conjunto de tareas de organización e informática.

– El desarrollo de tareas de gestión y de investigación de alto nivel, con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.

– Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Ejemplos/Referencias (Nota aclaratoria 4):

Director/a-Jefe (de áreas, divisiones funcionales, departamentos, según la Organización de las Empresas), Asesor y/o Técnicos Superiores con alta especialización.

Artículo 19. Modo de operar para la nueva clasificación profesional, en aquellas Empresas que no la hubieran efectuado con anterioridad al presente Convenio.

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación que modifica sustancialmente las establecidas hasta el momento, se establece el siguiente modo de operar:

a) Se procederá a negociar entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores.

b) En el supuesto de haber acuerdo, se estará a lo acordado.

c) Ambas partes podrán consultar a la Comisión Mixta para que emita el correspondiente dictamen que no tendrá carácter vinculante.

Estas consultas deberán cursarse en el modelo que se adjunta en el Anexo I.

d) Asimismo las partes podrán someterse a los procedimientos de mediación y/o arbitraje previstos en este Convenio.

e) Donde no existan Representantes de los Trabajadores, éstos podrán acudir directamente a la Comisión Mixta.

Para resolver la mediación propuesta o responder a la consulta formulada, la Comisión Mixta podrá examinar en la Empresa en cuestión, las características de la actividad objeto de desacuerdo o consulta.

Tras conocerse la interpretación de la Comisión Mixta, la Dirección de la Empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad del mutuo acuerdo a nivel de Empresa, entre los Representantes de los Trabajadores y la Dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador o trabajadores afectados los que tendrían que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

En aquellas Empresas donde aún no se hubiera efectuado la clasificación de los puestos de trabajo en grupos profesionales la Dirección de las mismas o los Representantes de los Trabajadores presentarán a la otra parte, una propuesta con objeto de finalizar una negociación durante el año 2.011.

Garantía individual.–Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que se incluya al resto de trabajadores que desempeñan la función o funciones que aquellos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

Artículo 20. Revisión anual.

Se examinará anualmente la adecuación de la vigente clasificación profesional en la Empresa a las modificaciones producidas como consecuencia de la evolución tecnológica o de organización de trabajo. En los supuestos de desacuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores se procederá como se indica en el artículo anterior.

Artículo 21. Movilidad funcional.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma, los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

A los trabajadores objeto de tal movilidad, les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

Los Representantes de los Trabajadores, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional así como de la justificación y causa de las mismas, viniendo obligadas las Empresas a facilitarla.

Capítulo V. Ingresos, ascensos, plantillas, traslados, cambios de puesto y ceses.

Artículo 22. Ingresos.

El ingreso de los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación, se ajustará siempre a las normas legales vigentes en cada momento sobre la citada materia.

Para el ingreso como fijo de plantilla, tendrán derecho preferente, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa, sujetas a cualquier modalidad de contratación temporal, incluyendo los contratos a tiempo parciales, para la formación o en prácticas.

En cada centro de trabajo o Empresa, la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar por los aspirantes.

La Dirección de la Empresa comunicará a los Representantes de los Trabajadores el puesto o puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los Representantes de los Trabajadores, en su caso, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso a la plantilla.

Artículo 23. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores 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:

– Personal Técnico y Titulado o Grupos 6, 7 y 8: Seis meses.

– Personal Técnico no Titulado y Administrativos o Grupos 4 y 5: Tres meses, excepto para el personal comercial que será de 6 meses.

– Especialistas o Grupo 3: Un mes. Para el personal que vende en stand será de seis meses cuando se contraten con carácter indefinido y de tres meses en caso de contratación de duración determinada.

– Trabajadores no cualificados o Grupos 1 y 2: Un mes.

Estos periodos serán de trabajo efectivo. La situación de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, suspensión del contrato por paternidad o por decisión de la persona víctima de violencia de género, así como todos los supuestos de adopción o acogimiento interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la Empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a los Representantes de los Trabajadores.

En los supuestos de contratación por tiempo indefinido, transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos de plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba.

Los cursillos de capacitación de las Empresas serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba.

Artículo 24. Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las funciones de Dirección, Jefatura, u otras análogas, así como Contramaestres, Encargados/as, Capataces, Delegados/as y las de Inspección, Conserjería, Cobro, Vigilancia o Guarda, serán de libre designación por la Empresa.

2. Para el ascenso al resto de los puestos de trabajo, las Empresas que no tengan sistema propio acordado con la Representación de los Trabajadores, establecerán un concurso oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En iguales condiciones de idoneidad y antigüedad, se atribuirá el ascenso a la persona del sexo menos representado en el puesto a ocupar.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por los Representantes de los Trabajadores, en su caso. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los Representantes de los Trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. Si a pesar de ello, fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la Autoridad o Jurisdicción Laboral.

A los efectos de asegurar la presencia de los Representantes de los Trabajadores en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éstos designarán dos representantes que participarán en tribunales, concurso-oposición, con voz y sin voto. Asimismo harán constar en acta levantada al efecto, sus salvedades.

Artículo 25. Plantilla.

Las Empresas confeccionarán cada año las plantillas de su personal, con indicación de la modalidad contractual, y duración del contrato de cada uno, señalando el número de trabajadores que comprende cada división orgánica funcional y cada grupo profesional.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, las Empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan. De todo ello y previamente a la amortización de la vacante se informará a los Representantes de los Trabajadores, si los hubiere, a los efectos oportunos.

Artículo 26. Movilidad geográfica. Traslados individuales.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse: Por solicitud del interesado, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. El traslado de trabajadores -que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en Empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes- a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa, que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la Empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición más competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión del traslado deberá ser notificada por la Dirección de la Empresa al trabajador, así como a sus Representantes Legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador, salvo lo que al respecto esté establecido en la Empresa por pacto expreso, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto, comprenderá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y de los familiares a su cargo y que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. Las Empresas vendrán obligadas a facilitar al trasladado las ayudas necesarias para poder acceder al disfrute de una vivienda de características similares a la que viniera ocupando, abonando, si ello fuera necesario, la diferencia de renta en más.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

4. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma Empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 27. Movilidad geográfica. Procedimiento para traslados colectivos.

El traslado a que se refiere el número anterior deberá ir precedido de un periodo de consultas con los Representantes Legales de los Trabajadores de duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores o, cuando sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días, comprenda a un número de trabajadores de al menos:

– Diez trabajadores en las Empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

– El diez por ciento del número de trabajadores de la Empresa en aquellas que ocupe entre cien y trescientos trabajadores.

– Treinta trabajadores en las Empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

De efectuarse el traslado de personal, atendiendo en todo caso a lo dispuesto en el presente artículo, así como en el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a percibir las compensaciones establecidas en el artículo 26.3.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes: a) lugar donde se proyecta trasladar la fábrica, y b) posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de un mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se llevara a efecto por la Empresa, tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Artículo 28. Movilidad geográfica. Víctimas de violencia de género.

En los casos en que una determinada Empresa disponga de varios centros de trabajo situados, cada uno de ellos, en localidades distintas, la persona víctima de violencia de género, debidamente acreditada mediante la correspondiente orden de protección o excepcionalmente, en tanto tal orden no se haya dictado, a través del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente, previa solicitud, a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración de seis meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Transcurrido este periodo, la trabajadora deberá optar entre el regreso a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación

de reserva.

Artículo 29. Cambios de puesto de trabajo.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un grupo profesional distinto del suyo por exceso de plantilla deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo y siempre teniendo en cuenta el escalafón.

Los trabajadores remunerados a destajo o primas que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran.

Artículo 30. Trabajos de distinto grupo profesional.

La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose al trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos u ocho alternos en el plazo de un año, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos cuatro meses ininterrumpidos o seis alternos, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 22. En tanto se desempeñe trabajo de grupo superior, la retribución será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un grupo inferior esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su grupo de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, las Empresas evitarán reiterar el trabajo de inferior grupo con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según el nuevo grupo profesional.

Artículo 31. Ceses voluntario.

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

– Personal Técnico Titulado, Personal Técnico no Titulado, Grupos 7 y 8: Dos meses.

– Grupos 4, 5 y 6: Un mes.

– Dentro del Grupo profesional 4, los trabajadores pertenecientes a las divisiones orgánicas funcionales de producción o mantenimiento, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento en un plazo de quince días.

– Resto del personal: quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores 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.

La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento y con las formalidades exigidas en la legislación vigente. El incumplimiento del plazo de liquidación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de quince días. No existirá tal obligación y por consiguiente no nace este derecho si el trabajador no preaviso con la antelación debida.

Capítulo VI. Política Salarial.

Artículo 32. Sistema retributivo.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Artículo 33. Pago de salarios.

El pago de salarios se realizará en efectivo, dentro de la jornada laboral, por semanas, decenas, quincenas o meses, o bien mediante cheque o transferencia bancaria. Cuando la Empresa opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria, deberá garantizarse que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago, y tendrá efectos liberatorios en relación con la obligación de recoger la firma del trabajador en el recibo de salarios. Ello no eximirá a la Empresa de su obligación de entregar a cada trabajador su nómina individual en cada uno de los pagos.

En cuanto al pago de anticipos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Aquellas Empresas que tengan establecidas pagas extraordinarias deberán efectuar su abono antes del día 15 del mes o meses correspondientes o bien, previo acuerdo con el trabajador e información a los representantes de los trabajadores, mediante el prorrateo de las mismas en las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 34. Salario Mínimo Garantizado.

Por el presente Convenio se asigna a los trabajadores en jornada completa, el salario mínimo garantizado de 13.650,66 euros brutos anuales.

El Salario Mínimo Garantizado (S.M.G.) estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada Empresa en actividad normal en trabajos medidos o habituales en trabajos no medidos, en jornada normal y completa de trabajo.

No se incluye en el S.M.G. la antigüedad y los pluses obligatorios.

Los Salarios Convenio por Grupo Profesional en ningún caso serán inferiores al S.M.G. del mismo. Para ello se podrá absorber la parte necesaria del Plus Convenio o cualquier otro concepto fijo que perciba el trabajador en actividad y jornada normal y completa de trabajo y que no se hubieran incorporado aún al Plus Convenio. Este Salario Convenio no servirá de referencia para el cálculo de antigüedad ni otros pluses, ni representará incremento salarial alguno por esta unificación.

Grupos Profesionales	**Tabla de salarios mínimos anuales en cada grupo profesional:**
Grupo 1	13.650,66 euros
Grupo 2	14.606,19 euros
Grupo 3	15.834,76 euros
Grupo 4	17.609,40 euros
Grupo 5	20.066,49 euros
Grupo 6	23.479,17 euros
Grupo 7	28.529,95 euros
Grupo 8	36.174,31 euros

Para el año 2.011 se incrementará la tabla en el porcentaje que resulte del incremento pactado.

Artículo 35. Incrementos salariales.

I. Modelo de referencia salarial.–Las Organizaciones signatarias del presente Convenio han optado, tras la experiencia de los últimos años, por referir los aumentos salariales pactados a la Masa Salarial Bruta (M.S.B.) de las Empresas. Se pretende así generalizar el ámbito de obligar del presente Convenio Colectivo, facilitando la adhesión de aquellas Empresas que en la actualidad se hallaran vinculadas por convenios de su propio nivel, todo ello sin quiebra al respeto del principio de autonomía y libertad de las partes.

1. Se considera M.S.B. la formada por los conceptos siguientes con las aclaraciones que se incluyen a continuación:

1.1 Retribuciones salariales brutas:

Nota A:

Salario base.

Plus Convenio.

Beneficios y pluses.

Incentivos.

Complementos y primas.

Pagas extraordinarias.

1.2 Otros conceptos económicos:

Nota B:

Comisiones.

Dietas.

Premios y prestaciones especiales.

Becas.

Subvenciones a comedor.

Vivienda.

Otros beneficios sociales no retributivos.

1.3 Retribuciones horas extraordinarias.

1.4 Otras retribuciones: Antigüedad.

Notas:

A) Estos conceptos estarán referidos a todos los trabajadores y personal que perciba algún devengo de la Empresa, exceptuando solamente al personal comprendido en el grupo profesional nº 0. No se descontará nada en caso de haber existido huelga o cualquier tipo de suspensión de los contratos de trabajo, incorporándose, en tal caso, las cantidades teóricas dejadas de percibir por los trabajadores.

B) Comprende los conceptos no estrictamente salariales que constituyen un elemento de coste atribuible al factor trabajo.

2. Una vez calculada la M.S.B. a tenor de los factores y conceptos antes enumerados, las Empresas detraerán del montante total las cantidades que correspondan a las masas siguientes:

2.1 Las masas que correspondan a cantidades y conceptos sometidos a la propia evolución natural de su coste y administrados por la propia Empresa, tales como:

a) Complementos salariales en especie, de manutención, alojamiento, casa, habitación y cualesquiera otros suministros.

b) Los de carácter asistencial y social empresarial tales como formación profesional, cultural, deportiva, recreativa, economato, comedores, ayuda familiar, guarderías, transportes, etc.

Estas exclusiones no se realizarán en el supuesto de que los trabajadores perciban cantidades a tanto alzado por estos conceptos, en cuyo caso se aumentarán las correspondientes partidas, que irán a incrementar sus importes o se repartirán con el resto del aumento.

2.2 Las masas que correspondan a dietas, horas extraordinarias y comisiones de ventas. Las Empresas, junto con los Representantes de los Trabajadores, determinarán en este caso el régimen al que han de ajustarse.

2.3 La masa correspondiente al personal que está incluido en el grupo profesional nº 0.

II. Incrementos.

A. Año 2010.

Una vez depurado el concepto M.S.B. de 2.009 de acuerdo con los epígrafes 2.1, 2.2 y 2.3 del apartado I se procederá a incrementar la M.S.B. en el 1,2% de su actual importe.

Los incrementos de la M.S.B. de cada Empresa se calcularán en condiciones de homogeneidad respecto de los períodos objeto de comparación, tanto en lo que respecta a plantillas como a régimen privativo de trabajo, a niveles de productividad, horas extraordinarias efectuadas y otras condiciones laborales, computándose, en consecuencia, por separado, las cantidades que correspondan a las ampliaciones en tales conceptos, con exclusión de las detracciones contempladas.

Realizadas las operaciones antes dichas, a continuación se llevarán a cabo las acciones siguientes:

1. Se reservará un 15% (0,18%) del incremento pactado (1,2%) para:

– Nuevas antigüedades.

– Ajuste de abanicos salariales.

En el reparto de esta masa deberá seguirse el orden de prioridades que figura en el párrafo anterior.

Respecto de los Salarios Mínimos Garantizados de los grupos profesionales que figuran en el artículo 34, serán de obligado cumplimiento por las Empresas.

Se entiende por ajuste de abanicos salariales, la aplicación de la parte de la reserva, no destinada a nuevas antigüedades, del incremento pactado cada año para moderar la diferencia entre las retribuciones totales, máximas y mínimas, de cada Grupo Profesional.

A estos efectos, para cada año de vigencia del Convenio y con carácter de «ad personam», la aplicación se hará de la siguiente forma:

1.º Se debatirá en el seno de la Empresa, entre la Dirección de la misma y los Representantes de los Trabajadores, el reparto del sobrante de la reserva, una vez aplicada, en la parte que corresponda, a nuevas antigüedades.

2.º De no llegarse a un acuerdo, la cantidad sobrante se distribuirá linealmente entre todos los trabajadores de los Grupos Profesionales 1 al 7, ambos inclusive.

En cualquier caso, las cantidades sobrantes, si las hubiere, se repartirán entre los trabajadores transcurridos tres meses desde la entrada en vigor del presente Convenio.

2. Las Empresas utilizarán el 1,02% de la M.S.B. depurada y homogeneizada para incrementar de manera directamente proporcional el salario total, exceptuando antigüedad, de cada trabajador percibido a actividad normal en razón de la función o puesto de trabajo que desempeñe en la Empresa.

El resultado de dividir el salario total anual que percibe cada trabajador por el número de horas/año establecido en el presente Convenio como jornada máxima anual, constituirá el salario/hora total (S.H.T.). En todo caso, el divisor será el número de horas/año existente en la Empresa en cuestión o que deba realizar el trabajador afectado, si fuera menor de la jornada máxima anual pactada.

B. Año 2011.

Una vez depurado el concepto M.S.B. de 2.010, de acuerdo con los epígrafes 2.1, 2.2 y 2.3 del apartado I, se procederá a incrementar la M.S.B. homogeneizada en un 1%.

Del incremento pactado se reservará un 15% del mismo, destinado a los mismos

conceptos que en 2.010.

III. Calendario de ejecución.–Tras la entrada en vigor del presente Convenio, las Empresas realizarán el cálculo de su masa salarial bruta en el plazo de quince días a partir de la misma. Acto seguido, en reunión convocada al efecto por la Dirección, la Empresa aportará por escrito los datos de su M.S.B. desglosada por conceptos y grupos profesionales, así como el reparto resultante de haber efectuado las operaciones reseñadas en los apartados anteriores. Los Representantes de los Trabajadores examinarán la propuesta de la Empresa y, tras la negociación correspondiente, de ajustarse la misma a lo pactado, darán su conformidad.

En el supuesto de desacuerdo en la aplicación de este artículo se podrá acudir a la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en este Convenio.

En aquellas Empresas donde la legislación no permita elecciones sindicales, de los datos y cálculos anteriores, se dará cuenta a los trabajadores exponiéndolo en el tablón de anuncios.

En cuanto al año 2011 y una vez computada, en caso de producirse, la revisión salarial del año 2010, las Empresas realizarán el cálculo de su masa salarial bruta en el plazo de treinta días a partir de la revisión salarial, de producirse ésta o en el plazo de sesenta días a partir del 31 de diciembre del año 2010, en el supuesto de no producirse. Acto seguido, en reunión convocada al efecto por la Dirección, se procederá de igual forma que para el año 2010.

Artículo 36. Inaplicación salarial.

Las partes firmantes del presente Convenio comparten la necesidad de dotar a éste de un instrumento adecuado para que las Empresas con graves dificultades no se vean obligadas a asumir compromisos adquiridos para situaciones de normalidad, que pudiesen agravar su situación o impedir su superación. Por otro lado, convienen también en acotar con la mayor claridad posible en qué condiciones y con qué efectos podría limitarse la aplicación del Convenio, con el fin de evitar efectos no deseados.

1) El incremento salarial pactado podrá no aplicarse cuando la Empresa demuestre objetiva y fehacientemente que, tras un año de pérdidas en sus ejercicios contables, la aplicación íntegra pueda dañar la estabilidad económica de la misma, teniendo en cuenta las previsiones del ejercicio en curso. El uso de esta cláusula de inaplicación en aquellas Empresas que la hayan utilizado tres años consecutivos o alternos, en un período de cinco, requerirá autorización expresa de la Comisión Mixta. A tales efectos será requisito imprescindible:

a) Comunicar a los Representantes de los Trabajadores y a la Comisión Mixta

Central, su intención de acogerse al presente artículo en el plazo de 30 días naturales desde la publicación en el B.O.E. del Convenio Colectivo en el primer año de vigencia o de su actualización para el segundo.

b) Alcanzar acuerdo sobre el incremento concreto a aplicar en la Empresa con los Representantes de los Trabajadores en la misma, o, de no existir éstos, con las Federaciones sindicales firmantes del convenio en su ámbito territorial. El acuerdo alcanzado deberá remitirse, para su plena validez, a la Comisión Mixta del Convenio para que lo archive y dé fe del mismo cuando fuera requerida para ello.

c) La negociación tendrá un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación de la Empresa a los Representantes de los Trabajadores de su intención de acogerse a lo señalado en este artículo.

d) En el supuesto de desacuerdo, tras treinta días naturales de negociación en la Empresa, las partes podrán solicitar de la Comisión Mixta su intervención. De solicitarse dicha intervención, deberá remitirse a la Comisión Mixta la documentación indicada en el apartado 2) del presente artículo, para que ésta pueda pronunciarse en plazo de treinta días desde la recepción de la solicitud citada anteriormente. Si a juicio de la Comisión, la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar, se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma. En el supuesto de no conducir su intervención a un acuerdo, la Comisión Mixta decidirá para establecer el incremento de aplicación en la Empresa.

2) La Dirección de la Empresa deberá entregar a los Representantes de los Trabajadores, o a las Federaciones Sindicales firmantes, la siguiente documentación:

– Balances y cuentas de resultados de los años de referencia, con las correspondientes auditorías, en su caso, y las declaraciones del impuesto de Sociedades, que pongan de manifiesto los resultados alegados para la inaplicación, así como la previsión del año en curso. En el supuesto de no disponer de la citada documentación en el plazo previsto en el apartado anterior, la Empresa deberá presentar los datos provisionales de que disponga, sin perjuicio de presentar los definitivos cuando obren en su poder.

– Estudio de la incidencia de los salarios en la estructura general de la empresa.

La Empresa expondrá explícitamente las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto y medio plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.

3) El acuerdo alcanzado definirá expresamente si procede aplicar algún incremento retributivo. En todo caso, serán de plena aplicación en la Empresa los Salarios Mínimos Garantizados del Convenio.

4) Excepto el incremento salarial pactado en cuantía diferente del general del Convenio, u otros aspectos que pudieran incidir en la recuperación económica, el resto del Convenio será de plena aplicación en la Empresa.

5) En el caso de que la Empresa objeto de la inaplicación formara parte de un grupo de Empresas que actúen en el ámbito nacional y con la misma actividad, que estuviera sujeta a la presentación de cuentas anuales consolidadas en el Registro Mercantil, la Comisión Mixta del Convenio analizará que, a raíz de esta conexión, no pudieran desvirtuarse los resultados concretos de la Empresa en cuestión, examinando para ello, si fuera necesario los datos que correspondan.

Artículo 37. Cláusula de revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase a 31 de diciembre de 2.010 una desviación con respecto al 31 de diciembre de 2.009, superior o inferior al 1,2%, incremento fijado en el momento de suscribir el Convenio, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en la variación sobre la cifra del 1,2% indicado.

Si procediese, en su caso, un incremento de salarios, se abonará el mismo con efectos de 1 de enero de 2.010, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2.011 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en 2.010.

En el supuesto de que el IPC real al 31 de diciembre de 2.010, resultase inferior en relación con el incremento fijado en el Convenio para el año 2010, es decir el 1,2%, no supondrá una restitución de salarios por parte de los trabajadores, pero se tendrá en cuenta dicha circunstancia para el cálculo del incremento salarial correspondiente a 2.011.

Para el ejercicio 2011 se aplicará la cláusula de revisión salarial del mismo modo que para el año 2010, en la variación, al alza o a la baja, sobre la cifra del 1%, incremento pactado para dicho año.

Asimismo, se actualizarán las tablas de salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales, tabla de pluses y dietas, de acuerdo con la revisión que se produzca.

El kilometraje no se reajustará, sino que solamente se actualizará en su base de cálculo para aplicación de futuros incrementos.

Artículo 38. Antigüedad.

El plus de antigüedad para los trabajadores afectados por el presente Convenio, seguirá congelado en su base de cálculo actual, siguiendo su natural evolución las

anualidades, los trienios, quinquenios y otros modelos vigentes en el sector.

Para las Empresas de nueva creación, se aplicará como modelo de referencia el de dos trienios y cinco quinquenios, abonándose las siguientes cantidades:

Modelo anual: 31,37 euros/año.

Trienios: 78,43 euros/año.

Quinquenios: 156,86 euros/año.

Las cifras arriba señaladas son de aplicación para todos los Grupos Profesionales.

Artículo 39. Pluses.

Con excepción de los pluses obligatorios (turnicidad, rotación de horarios, nocturnidad y penosidad), quedan extinguidos en su concepto y cuantía actual todos los demás pluses, pasando su importe a formar parte del plus convenio.

1. Los pluses obligatorios, cuando se den las circunstancias que originen su percepción, son compatibles entre sí.

2. Los pluses obligatorios que se abonaban con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio se incrementarán en el porcentaje pactado, depurándose los montantes de la M.S.B.

3. Los que se originen a partir de este Convenio se calcularán tomando como base la siguiente tabla:

Grupo 1: 23,98 euros/día.

Grupo 2: 25,67 euros/día.

Grupo 3: 27,84 euros/día.

Grupo 4: 30,92 euros/día.

Grupo 5: 35,23 euros/día.

Grupo 6: 41,28 euros/día.

Grupo 7: 50,13 euros/día.

Grupo 8: 63,56 euros/día.

y aplicando los siguientes porcentajes:

a) Nocturnidad: 25%.

b) Penosidad: 10%.

c) Turno cerrado (art. 43): 10% de la base del Grupo 3 citado en este artículo.

d) Turno continuo (art. 43): 15% del S.M.G. del Grupo Profesional 3, a aplicar sobre todos los grupos linealmente.

Las cantidades que se vinieran percibiendo actualmente por trabajar a turnos, aunque tuvieran distinta denominación, pasarán a formar parte del plus de turnicidad, respetándose en todo caso, aquellas condiciones que fueran más beneficiosas para los trabajadores que las aquí contempladas.

e) Rotación de horarios (art. 44): 5% de la base del Grupo 3 citado en este artículo.

4. En aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, es prioritario eliminar los riesgos por toxicidad. En el caso de que en alguna empresa no se hubieran eliminado dichos riesgos y mientras los trabajadores sigan expuestos a los mismos, seguirán, hasta su eliminación, percibiendo el equivalente al plus de penosidad.

5. Para el año 2011 las tablas se incrementarán en el porcentaje pactado conforme se establece en el artículo 35.

Artículo 40. Desplazamientos y dietas.

Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán, salvo en los supuestos en los que en la Empresa se establezca otro sistema de compensación más beneficioso, una dieta de 18,55 euros cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; 31,73 euros, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y 63,25 euros, cuando, además de realizar las dos comidas fuera, pernocten fuera de su domicilio.

Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

Correrán los gastos de locomoción a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción, costeados por la Empresa, y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrán derecho a percibo de dietas.

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo, se establecerá, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, una cantidad por

kilómetro, para cuyo cálculo se tendrán en cuenta, el coste de los factores que conformen el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente, etc., teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad por kilómetro pueda estar por debajo de los 0,30 euros.

Artículo 41. Incentivos.

A iniciativa de la Empresa, podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o por calidad de trabajo, consistente en primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento. La implantación o modificación de un sistema de incentivos en ningún caso podrá suponer a igual actividad una pérdida en la retribución del trabajador.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos, deberán ser planteadas a los Representantes de los Trabajadores. De no resolverse en el seno de la Empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la Jurisdicción Social, sin que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación.

A estos efectos, el trabajador conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempos, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

Si durante el período de prueba, el trabajador o trabajadores afectados, obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárselas con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior proporcionalmente a la que exceda de la actividad normal.

La revisión de tiempo y rendimiento se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

1. Por una reforma de los métodos, medios o procedimientos.

2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna

otra modificación en las condiciones de aquél.

4. Por acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores.

Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimiento e incentivos de una o varias secciones que componen la fabricación, alguien hubiera de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hora, deberá percibir un incremento sobre su salario o actividad normal.

Las Empresas deberán establecer un sistema de remuneración con incentivo a la mano de obra indirecta, cuando se halle establecido para la mano de obra directa, si este hecho determinase que la mano de obra indirecta hubiera de realizar una cantidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hora.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a destajo o prima, no diera el rendimiento debido por causas imputables a la Empresa, a pesar de aplicar técnicas, actividad y diligencia necesarias, tendrá derecho al salario que se hubiese previsto o, en todo caso, a las retribuciones que viniera percibiendo a actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al trabajador el tiempo que dura la disminución.

Cuando, por motivos bien probados, no imputables a descuidos o negligencias de la Empresa, pero independientes de la voluntad del trabajador (falta de corriente, avería en las máquinas, espera de fuerza motriz, materiales, etc.), sea preciso suspender el trabajo, se pagará a los trabajadores la percepción correspondiente al rendimiento normal.

En ambos supuestos, para acreditar estos derechos, será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

En los cambios de centro de trabajo, cuando el trabajador tenga establecida una parte de sus retribuciones en forma de comisión, incentivos, premios por objetivos, etc., requerirá que la retribución variable se adecue a las previsiones del nuevo centro, sin que ello suponga perjuicio sobre sus retribuciones a igual actividad y rendimiento.

Capítulo VII. Jornada de trabajo.

Horario, trabajo a turnos, rotación de horarios, horas extraordinarias, vacaciones, reducciones de jornada por situaciones personales y corrección del absentismo

Artículo 42. Jornada de trabajo. Calendario laboral.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.720 horas de trabajo efectivo para los años 2.010 y 2.011.

La jornada laboral máxima anual podrá flexibilizarse o adaptarse en función de las necesidades de trabajo de la empresa. La aplicación práctica a nivel de centro de trabajo de esta flexibilización o adaptación, se llevará a cabo de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores o con los propios trabajadores donde no haya representantes de los mismos, siempre dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

Igualmente, los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pudiendo establecerse, en los departamentos, divisiones o centros donde fuera posible, un horario flexible de entrada y salida. Para su concreción será necesario la previa petición del trabajador y la existencia de un acuerdo expreso con la Empresa.

En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado» o Boletines Oficiales que en cada caso correspondan, las Empresas señalarán con intervención de los Representantes de los Trabajadores, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir los horarios, las fiestas nacionales, autonómicas y locales así como el cuadrante horario donde existan turnos rotativos y el período dentro del que se fijarán las fechas de vacaciones, así como los descansos. El calendario laboral estará expuesto durante todo el año.

En la elaboración del calendario anual, podrá establecerse de mutuo acuerdo, una distribución irregular de la jornada, de modo que en determinados periodos del año la jornada ordinaria puede ser superior a 9 horas diarias.

Para el colectivo de trabajadores/as que tienen como cometido fundamental tareas de venta de productos en establecimientos (grandes almacenes o similares) ajenos a la Empresa, la jornada máxima se distribuirá de tal forma que, además de las fiestas oficiales que en cada caso correspondan, se pueda disfrutar de, al menos, cuatro días hábiles, previo acuerdo con la Empresa sobre las fechas de disfrute de los mismos.

Si el calendario de la empresa prevé un número de días hábiles no trabajados por encima de los 4 citados en el párrafo anterior, para los que excedan de los mismos, la empresa atenderá las peticiones de fechas solicitadas siempre que las necesidades del servicio lo permitan, no lo hayan pedido dos personas a la vez que ocupen el mismo puesto en distintos turnos y no coincidan con los días de mayor actividad comercial.

En los supuestos de jornada partida, el periodo de descanso para comida, salvo

pacto expreso con el trabajador y con la intervención de los Representantes de los Trabajadores, no podrá exceder de dos horas.

Por necesidades de trabajo y para poder reaccionar con mayor flexibilidad ante demandas del mercado, la Empresa podrá cambiar la distribución de hasta 60 horas anuales, que serán siempre de libre disposición de la misma, en un centro de trabajo o sección del mismo o a un determinado trabajador, mediando un preaviso de tres días a los Representantes de los Trabajadores y a los propios afectados, de acuerdo con la siguiente regulación:

Utilización: La flexibilidad se podrá utilizar adelantando el inicio o retrasando el final de la jornada ordinaria un máximo de dos horas, o bien se podrá utilizar, en parte, durante un máximo de cinco sábados o días de libranza al año, en las empresas o los departamentos en que se trabaje a turnos (40 horas anuales). Se cubrirán las necesidades del servicio en la medida de lo posible con personal voluntario (hasta el límite de las 60 horas) y para el caso de que no existiera personal voluntario, la designación de los empleados que deben trabajar se efectuará por parte de la empresa utilizando criterios de rotación y conocimiento del puesto.

La utilización de las horas de flexibilidad en sábados o días de libranza por encima de los cinco acordados, requerirá el acuerdo con la representación de los trabajadores.

Compensación: La compensación por la utilización de las horas de flexibilidad en sábados o días de libranza será mixta, a razón de 1,25 horas por cada hora trabajada de forma que una hora se compensará en descanso retribuido y el 0,25 restante se compensará en metálico. El momento de disfrute del descanso se fijará, de ser posible, en los tres meses siguientes, mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa, respetando, en todo caso, las necesidades del servicio.

En el supuesto de que la empresa haga uso del quinto sábado o día de libranza, y no se alcance acuerdo entre ambas partes sobre la fecha del disfrute del descanso, prevalecerá la opción del trabajador.

De cara a conseguir el cumplimiento efectivo de la jornada anual y su aplicación diaria, en aquellas secciones, departamentos y áreas de trabajo, que por motivos de organización, determinados trabajadores tengan que prolongar su jornada a iniciativa de la Empresa y con expresa autorización de la misma, ésta y los trabajadores afectados de común acuerdo regularán las normas, límites y formas de compensación y de su utilización.

Cualquier modificación que excediera de lo aquí pactado supondrá la aplicación de lo establecido en el artículo 41 del E.T., con aplicación de lo previsto en el Capítulo XVII del presente Convenio para la mediación y arbitraje.

El tiempo de descanso (bocadillo) será considerado tiempo de trabajo efectivo, allí donde esté establecido mediante pacto o acuerdo expreso.

Artículo 43. Trabajo a turnos.

Se entiende por «proceso continuo», el del trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas, se realiza las 24 horas del día, durante los 365 días del año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento o cualquier otro motivo ajeno a los trabajadores.

Se entiende por «turno cerrado», aquel en que se desarrolla el trabajo durante las 24 horas del día, de lunes a viernes, descansando sábados, domingos y festivos.

El trabajador que ocupe un puesto de trabajo de los citados anteriormente, salvo imposibilidad manifiesta, deberá comunicar con antelación, cualquier incidencia (ausencia, retraso, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda. En el supuesto que la ausencia del relevo sea conocida por la Empresa con 24 horas de antelación, ésta estará obligada a sustituir al saliente al término de su jornada. Las Empresas a estos efectos, ajustarán la modificación de los cuadros horarios (cuadrantes) de los trabajadores afectados. La modificación que produzca dicha sustitución, será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

Cuando no se encuentre sustituto, ante una ausencia imprevista, podrá exigirse la permanencia en el puesto del trabajador a relevar con el límite de 4 horas.

Para el abono de los pluses correspondientes se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del presente Convenio.

Con el fin de que se pueda conciliar la vida personal, familiar y laboral, en el caso de empresas que tengan implantado un sistema de trabajo a turnos, y dos trabajadores estén interesados en intercambiar el turno en el que están adscritos, se favorecerá la adscripción voluntaria a un determinado turno siempre que las circunstancias del trabajo, grupo profesional y cualificación profesional del trabajador lo permitan.

Artículo 44. Rotaciones de horarios.

A partir de la firma del presente Convenio, cuando en el régimen de trabajo se implante un sistema de rotación entre dos horarios, las Empresas tendrán que compensar a los trabajadores afectados por dicha rotación con un plus de rotación de horarios en la cuantía establecida en el artículo 39 del Convenio (Pluses).

Este plus se abonará salvo que, en el marco de la Empresa, la rotación de

horarios esté ya integrada y contemplada en otro concepto salarial o que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea rotativo por su propia naturaleza o se haya acordado con el trabajador una compensación adicional por este sistema de trabajo. En ningún caso será acumulativo a las condiciones que estuvieren pactadas por este concepto, independientemente de la denominación que tuviera.

Artículo 45. Horas extraordinarias.

Ante la situación de desempleo existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la limitación de las horas extraordinarias.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, en cada Empresa se analizará conjuntamente entre los Representantes de los Trabajadores y la Empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias de nuestro entorno europeo en esta materia, las organizaciones firmantes de este Convenio instan a sus representados a que todas las horas extra se compensen en descanso. De no concretarse en la Empresa un método para que sea así, la opción entre compensación económica o el descanso corresponderá al trabajador, con los criterios y limitaciones señalados en el último párrafo de este artículo.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor: se acuerda su realización en los siguientes supuestos.

– Aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

– Otras análogas cuyas no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros.

– En caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Se acuerda el mantenimiento, en el supuesto de no ser previsibles y sustituibles por empleo, de las horas extraordinarias correspondientes a los siguientes supuestos:

– Las necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de cliente, y ello sea evidente.

– Ausencias imprevistas.

– Puesta en marcha y/o paradas.

– Cambios de turno.

– Mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción, y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

Las horas extraordinarias en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción, y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del presente artículo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este Convenio.

Las discrepancias podrán someterse a los procedimientos de mediación y/o arbitraje previstos en el presente Convenio.

Las realizaciones de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán día a día, y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador/a en el recibo correspondiente.

Mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral conjuntamente por la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida según lo dispuesto en el artículo 37 del Convenio Colectivo. Se compensarán preferiblemente por descanso a razón de 1,25 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada, siendo acumulables a días enteros. La Empresa acordará con el trabajador las fechas concretas para el disfrute del correspondiente descanso. Las horas extraordinarias compensadas por descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a los efectos del tope máximo anual establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. De no ser posible, por razones organizativas, la compensación por descanso, se

abonarán a razón de 1,50 sobre el valor de la hora ordinaria por cada hora extraordinaria realizada, salvo pacto expreso en la Empresa. En ningún caso podrán compensarse económicamente más de 60 horas extraordinarias al año.

Artículo 46. Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio, será de treinta días naturales para todos los trabajadores.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato derivada del parto o de la paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de dichas situaciones, inmediatamente después de finalizar el periodo suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal sobrevenida antes del inicio de la fecha de las vacaciones asignadas, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las mismas en fecha distinta.

De esta vacación, como mínimo, quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la Empresa consignará el personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, tareas de conservación y reparación, concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

Las Empresas podrán excluir como período de vacaciones aquél que coincida con el de mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses como mínimo, en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal. Dicha distribución, al adecuarse a los distintos turnos de disfrute de las vacaciones, no podrá suponer que se exceda, en la práctica, de la jornada laboral máxima o que dicha jornada se reduzca. Se respetarán en todo caso los acuerdos que al respecto existan en cada Empresa.

Para el abono del período vacacional, se seguirá el mismo régimen establecido en las Empresas para el pago de haberes en el período no vacacional, si bien los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta, sin que estos puedan exceder del 90 por 100 del salario correspondiente.

Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

Incapacidad temporal: las Empresas, cuando se produzca una situación de incapacidad temporal durante el período vacacional, y en el supuesto que éste no se interrumpa y solamente durante dicho período, complementarán, en los casos contemplados en el artículo 49, hasta el 100 por 100 del salario que debiera percibir el trabajador en dicho período, las prestaciones económicas de incapacidad temporal.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

El personal a turno podrá empezar a disfrutar sus vacaciones, al término de su período ordinario de descanso.

Artículo 47. Reducción de jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada ordinaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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, acreditando esta circunstancia, y que no desempeñe actividad retribuida.

En aquellas dependencias, secciones o unidades productivas o comerciales en las que coincidan en el tiempo y/o en el horario de reducción de jornada varios trabajadores, preservando en todo caso el derecho a tal reducción, se establecerá, procurando el acuerdo con y entre los mismos y atendiendo las circunstancias concurrentes, cómo dejar cubiertas las necesidades de servicio.

Artículo 48. Reducción o reordenación de jornada por víctima de violencia de género.

La persona víctima de violencia de género, debidamente acreditado mediante la correspondiente orden de protección o, mientras esta se dicta, con la necesaria solicitud formal de adopción de una orden de protección, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo que se utilicen en la empresa. El ejercicio de estos derechos se acordará y concretará entre la persona afectada y la dirección de la Empresa. Esta reducción o reordenación de jornada tendrá vigencia durante el tiempo que existan las circunstancias que la motivaron. Sólo en el caso de que la persona lo solicite podrá ser asistida por la representación legal de los trabajadores.

Artículo 49. Complemento de Incapacidad Temporal.

Las Empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social y de las Mutuas de Accidentes, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real, en los casos de accidente laboral, enfermedad profesional, ingreso hospitalario de, al menos, 24 horas y maternidad.

Artículo 50. Corrección del absentismo.

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de Empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

1) Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la normativa de la O.I.T.

2) Los Representantes de los Trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.

3) Al cuantificar y catalogar las causas del absentismo, no serán computables a efectos de tal cuantificación las ausencias previas y debidamente justificadas,

dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

– Matrimonio.

– Nacimiento de hijo, enfermedad o accidente grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, asimilándose a ésta las relaciones derivadas de la pareja de hecho debidamente acreditadas mediante su inscripción en el correspondiente registro público.

– Traslado de domicilio habitual.

– Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

– Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

– Los permisos por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

– Las ausencias derivadas de ingreso hospitalario de, al menos, 24 horas.

– Las ausencias debidas a accidente laboral.

– Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo, previamente comunicadas a la empresa, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, y se acredite con la orden de protección a favor de la víctima.

– Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decrete por la Autoridad Laboral o lo decida la Dirección de la Empresa, sea o no a instancia de los Representantes de los Trabajadores.

– Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y/o paternidad.

– Los demás supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la incapacidad temporal.

4) Para reducir el absentismo injustificado (entendiendo como tal la incapacidad temporal de acuerdo con el epígrafe anterior y la falta no justificada), la primera baja por IT que se produzca cuando la cifra individual de absentismo excediera del 3 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el período de tres meses naturales, el trabajador afectado dejará de percibir el complemento de incapacidad temporal si consuetudinariamente o mediante pacto expreso lo viniera devengando. Tal cómputo se efectuará trimestralmente.

Desde la segunda baja por IT, inclusive, y cuando la cifra individual de absentismo

exceda del 2 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el período de tres meses naturales, el trabajador afectado dejará de percibir el complemento de Incapacidad Temporal. En la aplicación de este apartado, la Empresa tendrá en cuenta la evolución histórica de absentismo del trabajador afectado.

5) El destino que se dé al importe de estos fondos se decidirá con la participación de los Representantes de los Trabajadores.

6) En este capítulo ambas partes se regirán por el criterio básico de buscar la reducción de las causas que lo generan y centrarse en aquellas en las que, una actuación realista y negociadora, pueda conseguir su reducción a corto y medio plazo.

Capítulo VIII. Licencias y excedencias.

Artículo 51. Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación y aportando, en todo caso, el correspondiente justificante, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1) Quince días naturales en caso de matrimonio.

2) Dos días hábiles por nacimiento de hijo. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el permiso se disfrutará de la forma siguiente: dos días por desplazamiento hasta 100 km, tres hasta 200 y cuatro para más de 200 km.

Las solicitudes de licencia que traiga causa de un mismo hecho causante y persona, no podrán acumularse y por lo tanto solicitarse para los distintos supuestos contemplados en este apartado.

3) Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad graves diagnosticadas por los Servicios Públicos de Salud, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización mínima de 24 horas o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el supuesto de hospitalización, el trabajador comunicará a la empresa las fechas en que, de forma consecutiva o no pero siempre mientras dure el mencionado hecho causante, utilizará los días de licencia retribuida. En todo caso, al tiempo del disfrute de esta licencia se deberá justificar que la persona que dio lugar a la misma continúa hospitalizada.

Los dos días citados podrán ampliarse a cuatro días cuando medie desplazamiento al efecto. En este caso y a los efectos de los días de licencia a conceder se tendrá en cuenta, lo siguiente: dos días por desplazamiento hasta

100 km, tres hasta 200 y cuatro para más de 200 km.

No obstante, cuando el fallecimiento de un pariente de primer grado de consanguinidad se produzca en otro país, la licencia retribuida se ampliará a seis días.

Las solicitudes de licencia que traiga causa de un mismo hecho causante y persona, no podrán acumularse y por lo tanto solicitarse para los distintos supuestos contemplados en este apartado.

4) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.

5) Durante un día hábil por traslado de su domicilio habitual, mediando justificación del hecho causante.

6) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

7) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

8) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. El progenitor, previa solicitud a la empresa, podrá acceder a un permiso no retribuido para acompañar a la mujer a dichos exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

9) Por el tiempo necesario, debidamente justificado por los Servicios Públicos de Salud, para acompañar al servicio de urgencias a un pariente de primer grado de consanguinidad.

10) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Esta licencia será incompatible con el disfrute de cualquier otro permiso o licencia que el trabajador, hombre o mujer, tenga o pueda tener concedido.

En cuanto a los supuestos señalados en los números uno a tres, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

A los efectos de la concesión de las licencias y demás beneficios descritos más arriba, derivados de una relación matrimonial, se equipararán las parejas de hecho, legalmente registradas o acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si este no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante del permiso, acompañada de una certificación de convivencia del Ayuntamiento que corresponda.

Se adjunta como Anexo II cuadro donde se recogen los grados de afinidad y consanguinidad.

Artículo 52. Asistencia a consultorio médico.

Cuando por razón de enfermedad del trabajador, éste precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sea o no de la Seguridad Social, en el que conste la hora de entrada y salida de la consulta médica, pudiéndose justificar la hora de entrada mediante el oportuno volante de citación.

Se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de ocho años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, el trabajador y la Empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria.

Artículo 53. Lactancia.

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

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

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 54. Licencias sin sueldo.

Podrán solicitar licencias sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los

trabajadores que habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. Las Empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2% de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar, en uno o más permisos, de hasta cuatro días al año como máximo, con el carácter de no retribuidos, en las siguientes condiciones: ser solicitado con una antelación mínima de 7 días, no unirlos a vacaciones ni a «puentes» y si la solicitud fuera inferior a los cuatro días indicados, no se podrán unir a fines de semana. Las Empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión afectara gravemente al proceso de trabajo.

Cuando se solicite la licencia sin sueldo por el fallecimiento de familiar de tercer grado, se concederá por el tiempo necesario.

Artículo 55. Excedencias.

I. Excedencias sin derecho a reserva de puesto de trabajo.

Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. En ningún caso se podrá producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa, en el plazo máximo de un mes.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional al suyo. Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría o grupo profesional. Si no existiese vacante en la categoría o grupo profesional, y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante. En cualquier caso la Empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

El trabajador que no solicite el reingreso un mes antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos

cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

II. Excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Se podrá conceder al trabajador una excedencia de hasta un máximo de dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida y el sujeto causante conviva o no con el trabajador.

La excedencia contemplada en este apartado II, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección de la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. Se perderá el derecho al reingreso automático, si durante la excedencia se realizaran trabajos remunerados por cuenta ajena o habitual por cuenta propia.

El trabajador que no solicite el reingreso un mes antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

III. Excedencias especiales.

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal, cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad temporal y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

Artículo 56. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas 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 periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

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 la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo 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 el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis 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, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de edad que sean 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 el caso de que el padre y la madre trabajen, el periodo 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 dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este artículo, tendrá una duración adicional de dos semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, este periodo adicional de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

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 términos que reglamentariamente se determinen.

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 cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

b) La persona debidamente acreditada como víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato durante un periodo de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

c) El padre tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta seis años, o de menores de edad mayores de seis años 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.

Este periodo se ampliara en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 57. Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 58. Graduación de las faltas.

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

Artículo 59. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

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

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por tiempo breve. 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.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y las normas internas de la Empresa al respecto, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores.

11. Fumar en los centros de trabajo, en aplicación de la legislación vigente.

Artículo 60. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

2. Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta en estos datos, se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

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, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

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

11. Emplear herramientas y equipos de trabajo de la Empresa para usos propios.

12. La embriaguez fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el mismo pueda identificarse a dicha Empresa.

13. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y de las normas internas de la Empresa al respecto, siempre que cree un riesgo grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores, especialmente en materia de medidas de protección individual.

14. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 61. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos cometidos en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. La 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, y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual, salvo que el trabajador haya puesto los medios necesarios, mediante el tratamiento adecuado a través de los servicios médicos o psicológicos públicos que así lo certifiquen, para normalizar tanto su salud como su vida laboral.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar datos de reserva obligada a elementos ajenos a la misma.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. El abuso de autoridad por parte de los jefes y el acoso sexual serán siempre

considerados como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa o de los Representantes de los Trabajadores. La apertura de expediente contradictorio se producirá a partir de la denuncia presentada.

14. 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.

15. Fumar en lugares donde exista especial riesgo, debidamente señalizado, y donde se almacenen, trasvasen o elaboren productos o sustancias combustibles y/o inflamables con riesgos de explosión o de incendio.

16. Las acciones u omisiones que supongan incumplimientos de las normas, procedimientos o instrucciones internas de la Empresa, en aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, comportando un riesgo cierto e inminente para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores, así como para las instalaciones, maquinaria y dependencias de la empresa.

Artículo 62. 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 leves y graves, requerirá comunicación escrita, motivada al trabajador y la de las faltas muy graves, exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

Se entenderá cumplida la exigencia de expediente o procedimiento sumario con la comunicación escrita al trabajador en la que consten los cargos que se le imputan y concederle el plazo de tres días hábiles, para que pueda presentar el correspondiente pliego de descargos.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta por escrito a los Representantes de los Trabajadores en su caso, y en el mismo día que al propio afectado, de toda sanción o expediente.

Artículo 63. Sanciones máximas.

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

a) Por faltas leves.– Amonestación verbal, por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves.– Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves.– Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a

sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo, en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 64. Prescripción.

La facultad 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.

Capítulo X. Seguridad y salud laboral.

Medio ambiente

Artículo 65. Seguridad y salud laboral.

La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como de sus disposiciones de desarrollo o complementarias y demás normas relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral, persigue no sólo la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores inmediatamente relacionados con el hecho laboral, sino fomentar una nueva cultura de la prevención y una nueva forma de actuar ante la misma.

Por ello, la protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las Empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, por lo que en lo no previsto expresamente en este capítulo, serán de plena aplicación.

En el supuesto de que la normativa citada fuera objeto de modificación por disposiciones posteriores, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a adecuar el contenido de este artículo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber del

empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Igualmente, los trabajadores están obligados a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud laboral, así como las normas, procedimientos o instrucciones que dicten las empresas en cumplimiento y desarrollo de éstas.

La consecución del citado derecho de protección se procurará a través de la adopción por el empresario, garante de la seguridad y salud de los trabajadores, de las medidas necesarias para la implantación del plan de prevención de riesgos laborales, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención propio o ajeno.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

1. Principios Generales.

1.1 De la acción preventiva.–La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

I. Evitar y combatir los riesgos en su origen.

II. Evaluar aquellos que no se puedan evitar, teniendo en cuenta la evolución de la técnica.

III. Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que lo sea menos o no lo sea.

IV. Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando los equipos de protección individual solo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

V. Planificar la prevención, en todas sus modalidades, incluyendo la evaluación de los riesgos psicosociales.

VI. Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

VII. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la Empresa.

1.2 Servicios de Prevención.–En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención propio o concertará dicho servicio con una entidad especializada y acreditada ajena a la Empresa. Se

informará a la representación de los trabajadores sobre la elección de los servicios de prevención ajenos concertados, entre los que pueden encontrarse las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, o de aquellas disciplinas de nivel superior contratadas en caso de disponer de servicio de prevención propio. En las Empresas de menos de 6 trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones de los servicios de prevención, siempre que tenga la capacidad necesaria.

Los servicios de prevención, deberán proporcionar a la Empresa, a los trabajadores y sus Representantes y a los órganos de representación especializada el asesoramiento y apoyo que se precise en función de los riesgos existentes, y en relación con:

* Manual de Autoprotección, cuya finalidad es tener previstas las actuaciones que se deberán llevar a cabo antes las diferentes situaciones de emergencia, entendiéndose por tales, aquellas que puedan poner en peligro a las personas, a las instalaciones o al medio ambiente.

* La planificación de las actividades preventivas y la determinación de prioridades en la adopción de medidas preventivas.

* Memoria y programación anual de los servicios de prevención.

* El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de prevención.

* La evaluación de los factores de riesgo, incluyendo la evaluación de los riesgos psicosociales.

* La información y formación de los trabajadores.

* La organización y formación para la prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.

* La vigilancia de la salud de los trabajadores.

Se realizará asimismo, un seguimiento de la seguridad y salud laboral, con la correspondiente información al Comité de Seguridad y Salud, si lo hubiere, de los trabajadores propios que realicen sus actividades fuera del centro de trabajo.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Real Decreto 39/1.997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

1.3 Medio ambiente de trabajo.–Se considerarán como niveles máximos admisibles de agentes de riesgo en el medio ambiente laboral los valores límites umbral que, para cada caso, establezca la normativa española y/o recomiende el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, en cada puesto de trabajo se realizarán mediciones periódicas de los agentes ambientales de riesgo con la frecuencia y metodología que el plan de prevención establezca y de su resultado se informará a los trabajadores afectados y a sus representantes. Se llevará un registro de tales mediciones con el fin de conocer la evolución de ambiente de trabajo.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1.561/1.995, de 21 de septiembre en relación con la limitación de los tiempos de exposición al riesgo

1.4 Riesgo grave e inminente.–El empresario informará a los trabajadores afectados de la existencia de un riesgo grave e inminente y de las medidas adoptadas o que deban adaptarse en materia de protección. Además, en caso de peligro inevitable adoptará las medidas y dará las instrucciones precisas para que los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

Por su parte, el trabajador podrá interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

En el supuesto de que el empresario no adoptase las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, la Representación Legal de estos y, caso de no resultar posible reunir con la urgencia requerida a la misma, los Delegados de Prevención podrán acordar por mayoría la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Dicho acuerdo será comunicado de inmediato a la Empresa y a la Autoridad Laboral, la cual anulará o ratificará tal decisión en el plazo de 24 horas.

1.5 Vigilancia de la salud de los trabajadores.–El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los exámenes médicos que se efectúen deberán ser gratuitos y específicos, adecuándose, en su caso, a los posibles riesgos inherentes a cada puesto de trabajo.

La vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos estará sometida a los siguientes principios:

Sólo podrán llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previo informe de los Representantes de los Trabajadores, se consideren imprescindibles:

– Para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

– Para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar peligro para sí mismo u otras personas en la empresa.

– O cuando lo establezca una disposición legal.

Las pruebas que se realicen serán las imprescindibles para los objetivos que la vigilancia de la salud pretende, han de causar las menores molestias al trabajador y han de ser proporcionadas a los riesgos que se vigilan y específicas, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada puesto de trabajo.

Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, en este sentido, el trabajador será informado personalmente de los resultados de su examen médico.

No obstante, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones de los estudios realizados al colectivo de trabajadores, que se deriven de la vigilancia de la salud, en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Se hará una exploración ginecológica anualmente a las trabajadoras mayores de treinta y cinco años, siendo dicha exploración de carácter voluntario para las mismas. Se entiende por exploración ginecológica, la exploración física de la paciente y frotis vaginal.

Para los varones mayores de cincuenta años, cuando proceda, en las analíticas de sangre se efectuará una medición del PSA (antígeno específico de la próstata), siendo dicho control de carácter voluntario para los mismos.

1.6 Daños para la salud del trabajador.–Cuando se haya producido un daño para la salud del trabajador o como resultado de la vigilancia de su salud se detecten indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, se investigarán las causas y se adoptarán las medidas necesarias con el fin de que, en la medida de lo posible, tales situaciones no se repitan en el futuro. En su caso, el diagnostico precoz disminuirá los daños a la salud y facilitará el tratamiento correcto.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional diagnosticada por los Servicios Públicos de Salud, obligará a la adopción de las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo y/o de las condiciones de trabajo, podrá acudir al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Éste propondrá las medidas oportunas para que el riesgo desaparezca.

2. Delegados de Prevención.–En los centros de trabajo de las Industrias de Perfumería y Afines, se nombrarán Delegados de Prevención de acuerdo con los siguientes criterios:

a) En los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores en los que exista Delegado de Personal, éste asumirá la condición de Delegado de Prevención.

b) En los centros de trabajo con un número de trabajadores comprendido entre 31 y 49 trabajadores, los Delegados de Personal designarán un Delegado de Prevención.

c) En los centros de trabajo con 50 o más trabajadores se designarán los Delegados de Prevención de acuerdo con la siguiente escala:

De 50 a 500 trabajadores: 3 delegados.

De 501 a 1000 trabajadores: 4 delegados.

De 1001 a 2000 trabajadores: 5 delegados.

De 2001 a 3000 trabajadores: 6 delegados.

De 3001 a 4000 trabajadores: 7 delegados.

De 4001 trabajadores en adelante: 8 delegados.

Los Delegados de Prevención serán designados por los representantes legales de los trabajadores entre la plantilla.

Los Delegados de Prevención podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales. Cuando los Delegados de Personal o el Comité de Empresa designe como Delegados de Prevención a trabajadores de la plantilla sin representación sindical, su decisión comportará, al mismo tiempo, la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores puedan desarrollar su función.

2.1 Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.–En cuanto a las competencias y facultades de los Delegados de Prevención, así como todo lo

relacionado con garantías y sigilo profesional se estará a lo dispuesto en los arts. 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A todos los efectos, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario garantizado, el correspondiente a:

– Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

– Cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

– El destinado a acompañar a los técnicos de prevención y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en las visitas que estos realicen.

– El destinado a personarse en el lugar de los hechos cuando se produzcan daños para la salud de los trabajadores.

– El tiempo dedicado a la formación de los Delegados de Prevención.

– El destinado a acompañar a los técnicos en la investigación de los accidentes.

En las empresas de menos de 50 trabajadores, la Empresa se reunirá de forma periódica con el Delegado de Prevención para analizar los temas relacionados con la Seguridad y Salud.

3. Comité de Seguridad y Salud.–El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las Empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la Empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la Empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

La Dirección de la Empresa facilitará los medios necesarios para el normal funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con la periodicidad que sus normas o reglamento interno de funcionamiento determinen, no pudiendo ser ésta inferior a la trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Las Empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud, podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros con las funciones que el acuerdo le atribuya.

El Comité de Seguridad y Salud realizará un seguimiento específico de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales detectadas en la Empresa para proponer las medias adecuadas para su eliminación.

En cuanto a competencias y facultades del Comité, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Planificación de la prevención.–Con el fin de dar cumplimiento al principio general de prevención, y sin perjuicio de lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras cláusulas del presente Convenio, ambas partes acuerdan que en las Empresas de su ámbito se abordará la planificación de la prevención, procediendo del modo siguiente.

4.1 Se elaborará un plan general de prevención con los siguientes contenidos:

– Organización de la prevención: recursos dedicados, ubicación en la organización de la Empresa y principios generales que informan la prevención en ella.

– Normas de aplicación a la supervisión y mantenimiento de los equipos de trabajo y las instalaciones, así como a los métodos de trabajo y a la evaluación de los riesgos.

– Sistemas de seguridad y prevención y plan de emergencia en el supuesto de accidente grave.

Dicho plan se elaborará y consensuará en el seno del Comité de Seguridad y Salud para su aprobación definitiva, a partir de la evaluación que permitirá conocer la situación de los distintos puestos del centro de trabajo, respecto del nivel de riesgo en ellos existentes y que pueda servir de base para adoptar las medidas correctoras necesarias para su reducción y eliminación. La evaluación de riesgos en cada puesto de trabajo se revisará cada vez que se introduzca modificaciones que puedan alterar la exposición a factores de riesgo que puedan existir y siempre que ocurra un accidente.

4.2 Por parte de la Empresa se elaborará un mapa de riesgos, a partir de su evaluación, que permita conocer la situación de los distintos puestos de trabajo del centro de trabajo respecto al nivel de riesgos en ellos existente, que pueda servir de base para adoptar las medidas correctoras necesarias para su reducción.

La evaluación de los riesgos en cada puesto de trabajo se revisará cada vez que se introduzcan modificaciones que puedan alterar los niveles de los distintos factores de riesgo que puedan existir, y consecuentemente se revisará el mapa de riesgos.

4.3 Se elaborará un plan de prevención anual que contenga las medidas correctoras a abordar durante el año a la vista de las necesidades detectadas con el mapa de riesgos. El plan será sometido a la consulta de los trabajadores en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Formación en materia de prevención.

5.1 De Los Trabajadores:

Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, el trabajador recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, actualizándose la misma una vez al año si fuera necesario.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación exigida ha de ser la misma se trate de trabajadores fijos, temporales o los puestos a disposición por una Empresa de Trabajo Temporal o integrados en Contratas, aún cuando en estos dos últimos supuestos, la responsabilidad del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación recaerá en las Empresas de Trabajo Temporal y Contratistas, respectivamente.

Sólo los trabajadores que hayan recibido información y formación suficiente y hayan demostrado de forma objetiva la capacitación adecuada, podrán ser asignados a puestos de trabajo de especial riesgo.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

5.2 De los Delegados de Prevención:

Los Delegados de Prevención accederán a la formación que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

El plan de formación de los Delegados de Prevención será acordado en el seno del Comité de Seguridad y Salud, los cuales dispondrán al año de 16 horas cada uno de ellos, para asistir a cursos sobre prevención de riesgos laborales impartidos

por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia a los mismos.

La formación se facilitará por el Empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismo o entidades especializadas en la materia. Esta formación también podrá se facilitada por las Federaciones Sindicales firmantes del presente convenio, sin coste alguno para la Empresa.

6. Consulta a los trabajadores.–El empresario deberá consultar a los Representantes de los Trabajadores, o a los trabajadores cuando no tengan representantes, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la Empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la Empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) El Proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

e) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

7. Protección a la maternidad.–Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia. El cambio de puesto de trabajo o función, previo certificado de los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora que lo justifique, se llevará a cabo, si fuera posible, de conformidad con las reglas que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad de los puestos de trabajo para la mujer embarazada, parto reciente o en periodo de lactancia natural.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de 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.

Todo ello en los términos establecidos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

8. Protección de los menores.–Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

9. Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.–Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, adoptándose las medidas preventivas y de protección que sean necesarias en función de la evaluación de riesgos efectuada.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos o las demás personas presentes en el centro de trabajo ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Se deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de la procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

10. Protección de los trabajadores con contrato de duración determinada, de

empresas de trabajo temporal y de contratas.–Los trabajadores con relaciones de trabajo de duración determinada, así como los contratados por Empresas de Trabajo Temporal y Contratas, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la Empresa en la que prestan sus servicios.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

Los trabajadores a que se refiere el presente apartado tendrán derecho a la vigilancia de su salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el caso de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, la Empresa usuaria deberá informar a la Empresa de Trabajo Temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.

Las Empresas de Trabajo Temporal y las Contratistas serán responsables del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los párrafos anteriores.

La Empresa usuaria deberá informar a los Representantes de los Trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de sus derechos.

En relación con este apartado, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

11. Obligaciones de los trabajadores.–Los trabajadores deberán velar, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas en la empresa, por su propia seguridad y salud y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad y comportamiento, a causa de sus actos u

omisiones en el centro de trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones, así como de las instrucciones del empresario, en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores y en el Capítulo IX del presente Convenio.

Artículo 66. Medio ambiente.

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las Empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

A estos efectos, el conjunto del sector de la Perfumería y Afines debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la Industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

– Promover y conseguir una actuación responsable de las Empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.

– Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.

– Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las Empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

– Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

Todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación, tanto de la Dirección de la Empresa, como de los Representantes de los Trabajadores, por ello existirá un Delegado de Medio Ambiente, designado por cada organización sindical de las que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal en aquellas empresas donde tengan presencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores. El Delegado de Medio Ambiente será elegido de entre los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados de Prevención de la empresa y no dispondrá de crédito horario propio

para el desempeño de sus funciones.

Sus funciones y competencias son:

1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.

2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.

4. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.

5. Proponer a la Empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.

6. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

7. Recibir la información medioambiental que se entregue a los representantes de los trabajadores.

Las empresas designaran un responsable de la interlocución con el Delegado de Medioambiente de entre los representantes en el Comité de Seguridad y Salud.

Capítulo XI. Régimen Asistencial.

Artículo 67. Economato.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio que ocupen más de 500 trabajadores en una misma localidad, vendrán obligadas a mantener un economato laboral de acuerdo con lo previsto por el Decreto de 21 de marzo de 1958, la Orden Ministerial de 12 de junio de 1.958 que la desarrolla, el Real Decreto 1883/1978, de 26 de julio, y Real Decreto 762/1979, de 4 de abril, por el que se actualizan las disposiciones vigentes relativas a economatos laborales.

Las Empresas no obligadas a mantener economatos laborales, en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior, deberán intentar agruparse con otras de la misma población, para constituir un colectivo o, alternativamente, solicitar la incorporación de sus trabajadores a otros economatos o cooperativas de consumo legalmente establecidas sitas en el lugar.

Artículo 68. Comedores de Empresa.

En cuanto a comedores para el personal, las Empresas acordarán con los Representantes de los Trabajadores, en su caso, el régimen a que deben ajustarse en el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre comedores para el personal.

Los comedores, en aquellas Empresas que están obligadas a facilitar tal servicio según las disposiciones legales vigentes, deberán reunir condiciones suficientes de habitabilidad, salubridad, ventilación, higiene, así como ofrecer suficiente acomodo a los trabajadores que utilicen tal servicio en cada turno.

Asimismo la Empresa proveerá a dicho servicio de los medios materiales y humanos, así como de los utensilios y menaje necesarios, para su buen funcionamiento.

Artículo 69. Prendas de trabajo.

Las Empresas proveerán con carácter obligatorio gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

– Técnicos: Dos batas al año.

– Personal obrero: Dos monos o buzos al año.

En las industrias que fabriquen o manipulen ácidos u otras materias corrosivas se determinará, conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores, la dotación adecuada en cantidad y calidad, con la que se ha de proveer a los integrantes de los distintos grupos profesionales, para su mejor protección, frente a los citados agentes.

Asimismo será obligatorio para las Empresas dotar de ropa y calzado impermeables, al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvia frecuente, y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Capítulo XII. Derechos Sindicales.

Artículo 70. De los Representantes de los Trabajadores.

Se entenderá por Representantes de los Trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de Empresas, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Artículo 71. Actuación sindical.

A. De los Sindicatos.– Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus Organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y la Dirección de las Empresas. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa y Delegados de personal. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la Dirección de la Empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

B. De la acción sindical.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación la Dirección de la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso de los trabajadores al mismo.

b) A la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas Empresas o centros de trabajo con más de 100

trabajadores.

d) A utilizar horas sindicales por parte de la Dirección de la Sección Sindical para el desarrollo de su actividad, siempre y cuando éstas les sean cedidas por Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, y teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 73.B.4 del presente convenio.

C. De los cargos sindicales.

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales más representativas tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo, y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores o en reuniones de discusión o negociación con la Dirección de la Empresa, previa comunicación a la Dirección de la Empresa, debidamente acreditados por su sindicato y expresamente mandatados y sin que el ejercicio de éste derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora de Convenio Colectivo o en la Comisión Mixta Interpretativa del mismo, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor, siempre que la Empresa esté afectada por este Convenio.

D. Cuota sindical.–A requerimiento de los sindicatos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical, si la hubiere.

E. Prácticas antisindicales.– Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de

antisindicales ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Artículo 72. Delegados sindicales.

A. De los Delegados sindicales.–En las Empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas a todos los efectos por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el centro de trabajo.

El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección de los miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 % de los votos en la elección del mismo estarán representados por un sólo Delegado sindical.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido comunicará por escrito a la Dirección de la Empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado sindical.

B. Funciones de los Delegados sindicales.

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los Comités de Seguridad y Salud, con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos, etc., a los Comités de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores, en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán, asimismo, informados u oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

7. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

8. El Delegado sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, solo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

9. Las Empresas darán a conocer a los Delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa los TC-1 y los TC-2.

Artículo 73. Comités de Empresa.

A. Funciones:

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

1. Ser informados por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y venta de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente conocer y tener a su disposición el Balance, Cuenta de resultado, la Memoria y, en caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

* Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

* Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecta al volumen de empleo.

* La Dirección de la Empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

* Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

* En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de cese e ingresos y los ascensos.

2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

4. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la misma.

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

6. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados A.1.a) y c) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

7. El Comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

B. Garantías:

1. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

4. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.–A nivel de empresa y/o centro de trabajo, el crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales será acumulable por periodos anuales, en uno o varios de

sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, previa notificación a la Dirección de la Empresa por parte de las Federaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de las cuales actúen sindicalmente, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

La gestión de la bolsa de horas sindicales corresponderá a las citadas Federaciones, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

Las Federaciones Sindicales, o en su nombre la Sección Sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, Delegados de Personal, Delegados Sindicales y Delegados de Prevención. En cualquier caso, la utilización de horas acumuladas deberá ser conocida previamente por la empresa.

5. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras Entidades.

Artículo 74. Procedimiento para la participación de los Representantes de los Trabajadores en la aplicación del Convenio.

En el texto del convenio y en cada uno de sus artículos se señala la intervención que deben llevar a cabo los Representantes de los Trabajadores para dar cumplimiento del mismo.

A los efectos de facilitar a los afectados la correcta aplicación del Convenio se señala a continuación, de forma esquemática los aspectos de este convenio que requieren de intervención de los Representantes de los Trabajadores, estando además en cuanto a dichas intervenciones y sus modalidades a lo previsto específicamente en cada uno de los artículos del mismo. En cada uno de tales supuestos la Empresa hará entrega previamente a los Representantes de los Trabajadores de la documentación precisa para abordarlos, elaborándose al final de su discusión el correspondiente acta.

1. Con periodicidad anual.

a) Con carácter prioritario en el tiempo, una vez fijado el incremento a aplicar:

– M.S.B. y distribución de la misma: Art. 35, I y III.

– Aplicación de los incrementos salariales de cada año: Art. 35, II y III.

– Clasificación profesional: Artículos 19 y 20.

b) En el último trimestre del año, salvo que en la Empresa se pacte otro momento del año:

– Plantillas: Art. 12 y 25.

– Ordenación de la jornada: Art. 42.

– Calendario laboral: Art. 42.

– Análisis de horas extras: Art. 45.

– Plan anual de prevención de riesgos laborales: Art. 65, 4.1.

– Información y seguimiento de la situación Económica e industrial de la Empresa: Art. 73. A.1.b).

2. En virtud de las circunstancias particulares de cada supuesto:

– Contrataciones: Art. 12.

– Implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo: Art. 10.

– Introducción de nuevas tecnologías: Art. 11.

– Sistema de valoración de los concursos-oposición y su aplicación concreta: Art. 24.2 y 73.A.7.

– Amortización de vacantes: Art. 25.

– Modificación de los sistemas de incentivos: Art. 41.

– Seguimiento mensual de las horas extras: Art. 45.

– Notificación de sanciones: Art. 62 y 72.B.5.a).

– Información económica trimestral y demás información laboral reseñada en el Art. 64 del E.T.:

– Medio Ambiente: Art. 66.4 y 66.7.

y en el Convenio: Art. 72 y 73.

– Planes y permisos individuales de formación: Art. 77.

Artículo 75. Interlocución en Empresas Intercentros y Grupos Industriales.

Para las cuestiones que afecten a más de un centro de trabajo la interlocución de

las Empresa intercentros se realizará con las secciones sindicales intercentros y los delegados sindicales intercentros si los hubiere.

Artículo 76. Comités Sindicales de Empresa europeos.

Las Organizaciones Sindicales y Patronal firmantes de este Convenio, por sí mismas y a través de sus organizaciones y/o representados en las Empresas y /o centros de trabajo correspondientes, instarán la creación de Comités de Empresa europeos cuando se den las circunstancias previstas en la Directiva 94/45/CEE, de 22 de septiembre de 1994, incorporada a nuestro ordenamiento jurídico mediante Ley 10/97, de 24 de abril de 1997.

Capítulo XIII. Formación.

Artículo 77. Formación.

La formación profesional es un derecho de todos los trabajadores.

1. Actividades de Formación en las Empresas: Las Empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.

Se constituirá en el seno de las Empresas de más de 50 trabajadores, allí donde lo demanden los Representantes Legales de los Trabajadores y con cargo al crédito de horas sindicales, una Comisión Paritaria de Formación, cuyos miembros serán designados por y entre los Representantes Legales del Personal y de la Empresa. Esta Comisión recibirá información de los Planes de Formación preparados en la Empresa, propondrá sus propias iniciativas y seguirá su desarrollo y evaluación. Velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional de los trabajadores menos cualificados y permitan el acceso de la mujer a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas.

La Dirección de la Empresa informará a los Representantes de los Trabajadores sobre los planes anuales de formación previstos en relación con los objetivos de la Empresa.

Con carácter general, la formación programada por la Empresa se realizará en horario laboral. Podrá acordarse con los Representantes de los Trabajadores la realización de acciones formativas fuera de dicho horario.

2. Con fecha 16 de abril de 1997, se constituyó una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua formada por un mínimo de cuatro representantes de los Sindicatos firmantes del Convenio y un mínimo de cuatro representantes de STANPA.

Serán funciones de esta Comisión Paritaria Sectorial:

a) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con la información a la representación legal de los trabajadores sobre las acciones formativas.

b) Efectuar el seguimiento de la formación continua en el sector.

c) Establecer los criterios orientativos para el acceso de los trabajadores a la formación.

d) Proponer criterios para la realización de estudios e investigaciones sobre la formación continua.

e) Elaborar una memoria anual sobre la formación realizada en el sector.

f) Conocer de la agrupación voluntaria de empresas incluidas en el sector.

3. Permisos individuales de Formación: Los Trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos en la legislación vigente.

Este permiso deberá ajustarse en cuanto a su financiación a lo previsto anualmente por la normativa específica de aplicación.

Capítulo XIV. De la igualdad.

Artículo 78. De la igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una

diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007:

A. Concepto de los planes de igualdad.– Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

B. Diagnóstico de situación.– Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

C. Objetivos de los Planes de Igualdad.– Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, podrán contemplar entre otras las materias de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc.

D. Competencias de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la

elaboración de los planes de igualdad.– Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación e informar a los Representantes de los trabajadores sobre los resultados del mismo.

Igualmente les informaran sobre los contenidos del Plan y sus objetivos, así como de las medidas previstas para alcanzar los mismos.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución.

Los Representantes de los Trabajadores en cada una de las fases de información citadas, podrán, si lo consideran oportuno, emitir un informe al respecto.

Se recomienda a las empresas de 250 o más trabajadores la creación de una comisión paritaria específica en materia de igualdad.

E. La Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades.– Se acuerda constituir una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades entre los firmantes del presente Convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente Capítulo del Convenio Colectivo, con las siguientes competencias:

– Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.

– Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad de las empresas del sector.

– Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.

Capítulo XV. Comisión Mixta.

Artículo 79. Comisión Mixta.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Artículo 80. Composición.

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por un máximo de seis Representantes de los Trabajadores y seis Representantes de los Empresarios quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos Secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Artículo 81. Estructura.

La Comisión Mixta que se acuerda, tendrá carácter central para todo el país. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos la Comisión Mixta central podrá delegar en Comisiones Mixtas descentralizadas que, en su caso, puedan constituirse preferentemente en las Comunidades Autónomas con suficiente implantación industrial y organización sindical y patronal sectoriales.

No obstante lo dicho, cuando los temas a tratar incidan en la interpretación de lo pactado será únicamente competente la Comisión Mixta Central.

Artículo 82. Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación STANPA, FIA-UGT o FITEQA-CC.OO.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de treinta días, y en el segundo en el máximo de quince días.

Procederán a convocar la Comisión Mixta indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

En el transcurso de los tres meses que sigan a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y de acuerdo con las exigencias en cuanto a dificultades y calendario de actuación que plantea la diversa estructura territorial de FITEQA-CC.OO., FIA-UGT y STANPA, se constituirán las comisiones descentralizadas a que hace referencia el artículo anterior a las que será aplicable en orden a su funcionamiento el procedimiento previsto en los apartados anteriores.

Artículo 83. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta, las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.

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, teniéndose en cuenta, en todo caso, lo previsto en el capítulo siguiente sobre competencias y procedimientos.

La Comisión Mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre

interpretación del Convenio, se presenten a la misma a través de alguna de las Organizaciones firmantes, así como sobre los procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje.

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 en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

5. Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio y aquellas otras que pudieran adherirse al mismo, del tenor siguiente:

5.1 Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de ventas y mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad del Sector, etc., así como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por STANPA con periodicidad anual.

5.2 Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas a nivel de empresa y propuestas de superación de las mismas. Será elaborado por las Centrales Sindicales y STANPA con periodicidad anual.

5.3 Ser informados de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité de Seguridad y Salud.

5.4 Análisis de la evolución del empleo trimestralmente, en el Sector afectado por el Convenio.

Capítulo XVI. Procedimiento voluntario de solución de conflictos colectivos.

Artículo 84. Ámbito territorial y temporal.

1. El presente acuerdo será de aplicación en todo el territorio nacional y sus estipulaciones son de aplicación a todas las Empresas y trabajadores vinculados por este Convenio.

2. Los pactos recogidos en este capítulo tendrán la vigencia establecida para el presente Convenio en su conjunto. No obstante las partes firmantes del mismo se comprometen a mantener aquellos en los convenios que, en su caso, sucedan al presente, mientras continúe vigente el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), suscrito el 13 de enero del 2009, o cualquiera de sus posibles prórrogas.

Artículo 85. Objeto.

1. El presente acuerdo regula los procedimientos para la solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas Organizaciones representativas de la Industria de Perfumería y Afines.

2. Quedan al margen del presente acuerdo:

– Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

– Los conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Entidades locales u Organismos Autónomos dependientes de los mismos, a que se refiere el artículo 69 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (en adelante L.P.L.).

Artículo 86. Conflictos laborales.

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este capítulo, los siguientes tipos de conflictos laborales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con el artículo 151 de la L.P.L.

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación o aplicación del presente convenio colectivo.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigidos por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El presente acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales, a menos que la misma afecte a intereses colectivos.

3. En el caso de que la solicitud de mediación trate de un conflicto distinto de la interpretación y aplicación del Convenio y además afectara a una única Comunidad Autónoma, el citado Comité Paritario Sectorial de Mediación y Arbitraje derivará la solución del conflicto a los Organismos de Mediación y Arbitraje de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Artículo 87. Servicios de mediación y arbitraje.

En el seno de la Comisión Mixta Central se crea un Comité Paritario Sectorial de Mediación y Arbitraje que asumirá las funciones específicas de mediación y arbitraje contenidas en el ASEC y solo acogerá las demandas de mediación y

arbitraje que se deriven de lo pactado en este Convenio y en el ASEC. Estará constituido a partes iguales por las Organizaciones Sindicales y Empresarial del presente Convenio.

El Comité Paritario elaborará una lista de mediadores y árbitros que facilitará a los demandantes de sus servicios. Dicha lista se compondrá con los nombres aportados en número igual por las partes firmantes del Convenio. Corresponderá a las partes legitimadas de un conflicto la designación del mediador o mediadores así como del árbitro o árbitros de entre los comprendidos en la lista. A falta de designación, la misma podrá ser realizada por el Comité Paritario.

Artículo 88. Procedimiento de solución de conflictos.

Los procedimientos para la solución de los conflictos colectivos son:

a) La intervención previa y perceptiva de la Comisión Mixta del Convenio, en los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del mismo. La Comisión Mixta o el Comité Paritario Sectorial de Mediación y Arbitraje podrán actuar en funciones de mediación a instancia de cualquiera de las partes, y/o de arbitraje por acuerdo de las partes en conflicto.

b) La mediación.

c) El arbitraje.

Artículo 89. Principios rectores de los procedimientos.

Los procedimientos recogidos en el artículo anterior se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes contradicción e imparcialidad, respetándose, en todo caso, la legislación vigente y los principios constitucionales.

Artículo 90. Eficacia de las soluciones alcanzadas.

Los acuerdos a que pudiera llegar el Comité Paritario en los procedimientos de mediación y arbitraje que les sean sometidos, tendrán eficacia general o frente a terceros dentro del ámbito funcional, personal y territorial del presente Convenio.

Artículo 91. Procedimiento de mediación.

1. El procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas.

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador (individual o colegiado) o la propuesta de una de las partes para que promueva la mediación y la formalización del acuerdo de avenencia que, en su caso, se alcance.

En los supuestos contemplados en el artículo 86.2 del Convenio, será preceptivo el mutuo acuerdo de las partes legitimadas para la mediación.

2. La mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la jurisdicción laboral por cualquiera de las partes legitimadas.

En los conflictos que versen sobre interpretación y aplicación del Convenio y afecten a intereses generales, las partes podrán acordar conjuntamente someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje regulado en el artículo siguiente, sin necesidad de acudir al trámite de mediación.

3. Igualmente, antes de la comunicación formal de la convocatoria de huelga, deberá agotarse el procedimiento de mediación. Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberá transcurrir, al menos, 72 horas. Será posible la sumisión voluntaria y conjunta de las partes al procedimiento de arbitraje.

4. En los supuestos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período de consulta, deberá agotarse el procedimiento de mediación si así lo solicita, al menos, una de las partes.

5. La parte o partes que insten la mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes, proponiendo a la Comisión Mixta su mediación o designando cada una un mediador y señalando las cuestiones sobre la que versará la función de estos. Las partes, de común acuerdo, podrán delegar en el Comité Paritario la designación del mediador o mediadores.

6. Promovida la mediación y durante su tramitación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a solucionar el conflicto. La iniciación del procedimiento impedirá la convocatoria de huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas por el motivo o causa objeto de la mediación.

7. Las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o los mediadores a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas.

En caso de aceptación, el acuerdo conseguido en avenencia tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, así como a los efectos previstos en el art. 68 de la L.P.L. Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente a los efectos previstos en el art. 90 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de no alcanzarse la avenencia, el mediador o mediadores se limitarán a levantar Acta consignando la falta de acuerdo y las razones alegadas

por cada parte.

8. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este artículo, sustituye el tramite obligatorio de conciliación previsto en el art. 154.1 de la L.P.L., dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

9. La Comisión Mixta Central concretará la interrelación de esas funciones de mediación y/o arbitraje con los organismos y procedimientos de mediación y arbitraje de las Comunidades Autónomas.

Artículo 92. Procedimiento de arbitraje.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto suscitado.

2. El procedimiento de arbitraje sólo será posible si lo solicitan ambas partes, debiendo promoverse a través de petición escrita dirigida al Comité Paritario en la que consten, al menos, los siguientes extremos:

– Nombre del árbitro o árbitros designados o la decisión de delegar en el Comité Paritario la designación de los mismos.

– Compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

– Domicilio de las partes afectadas.

– Fecha y firma de las partes.

Se remitirá copia del compromiso arbitral a la Secretaría del Comité Paritario, así como a la Autoridad Laboral competente a efectos de constancia y posterior publicidad del laudo.

3. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. El nombramiento se llevará a cabo en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo anterior.

4. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.

5. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

6. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución adoptada dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral,

notificándolo igualmente a la Secretaría del Comité Paritario y a la Autoridad Laboral competente. Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo, este deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro o árbitros. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro podrá prorrogar dicho plazo mediante resolución motivada, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles.

7. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

8. El laudo arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en el Convenio Colectivo, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos. En tal caso, será objeto de depósito, registro y publicación en los términos previstos en el art. 90 del Estatuto de los Trabajadores.

9. La resolución arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia.

10. El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido en el plazo de treinta días, a partir de su recepción como prevé el art. 67.2 de la L.P.L. cuando el árbitro o árbitros se hayan excedido de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, hayan vulnerado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento arbitral, rebasen el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas constitucionales o legales.

11. El laudo firme tendrá los efectos de sentencia firme de conformidad con la disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 93. Comité Paritario Sectorial de Mediación y Arbitraje.

A los efectos de lo establecido en este Capítulo, el Comité Paritario Sectorial tendrá las atribuciones y competencias ya citadas y en particular, las siguientes:

a) Aprobar un Reglamento de funcionamiento.

b) Establecer la lista de mediadores y árbitros.

c) Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.

d) Difundir el contenido de lo aquí pactado entre los Trabajadores y Empresas.

e) Analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e

informes que se preparan por la Secretaría del Comité.

Disposición adicional primera. Acuerdos o pactos.

En todo caso se respetarán los acuerdos o pactos establecidos o que se establezcan entre las empresas y sus respectivos Comités, Delegados de personal o trabajadores, respecto a cualquier tema contemplado en este Convenio, todo ello bajo el respeto al principio de autonomía y libertad de las partes.

Disposición adicional segunda. Acuerdos interconfederales.

Las Organizaciones firmantes de este Convenio asumen el compromiso de afrontar la negociación, y procurar por dicha vía su integración en el Convenio de aquellas estipulaciones que pudieran ser establecidas en acuerdos interconfederales durante la vigencia de este Convenio.

Disposición adicional tercera. Garantía retroactiva de los incrementos salariales.

Tanto los incrementos económicos fijados a principio de año como la hipotética revisión salarial resultante de la desviación del I.P.C. real de final de año sobre el que ha servido inicialmente de referencia, lo son con efectos retroactivos al uno de Enero para todos los trabajadores en alta durante la vigencia del Convenio afectados por el mismo, y para todo el período en que, cada año, hayan estado en activo en la empresa, aún cuando la determinación de los porcentajes a aplicar se efectúe con posterioridad a la extinción de su relación laboral.

Disposición adicional cuarta. Balance de aplicación del convenio.

En el primer trimestre del segundo año de vigencia del Convenio, la Comisión Mixta Central realizará un balance de la aplicación del Convenio, a través de una encuesta que deberá elaborar la misma Comisión Mixta y que será remitida a todas las empresas afectadas.

Dicha encuesta deberá constar de dos cuerpos, uno dirigido a la Dirección de la Empresa y otro a los Representantes de los Trabajadores.

Disposición transitoria primera.

Las partes se comprometen a iniciar la elaboración de una Guía de Prevención de Riesgos Laborales en el plazo de un año desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado del presente convenio.

Disposición transitoria primera. Grupos Profesionales.

Se creará un Grupo de trabajo para que en el plazo de un año desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, analice el

contenido del actual Capítulo IV sobre Clasificación Profesional y elabore un informe sobre las posibilidades de actualización del mismo, aportando, en su caso, propuestas concretas para su elevación a la Comisión Negociadora y aprobación por ésta, si procede. La propuesta aprobada se remitirá al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para su tramitación.

Disposición final.

Las partes firmantes del presente Convenio adquieren el compromiso de no abrir nuevas vías de contratación colectiva de ámbito inferior y a efectuar las gestiones necesarias para conseguir una mayor extensión del mismo.

En este sentido, propiciarán mediante pactos de adhesión y articulación, la vinculación al convenio sectorial de las Empresas con convenio propio, particularmente allí donde la Empresa esté afiliada a STANPA y estén representados los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

ANEXO I

Clasificación en grupos profesionales

Documento para la consulta a la Comisión Mixta del Convenio de Perfumería y Afines

Trabajador _____

Puesto de Trabajo o Función _____

Empresa _____

División Funcional _____

Departamento _____

Sección _____

Situación actual ☐ ← Grupo profesional → ☐

Organigrama
(Puesto de su Jefe)

(Su puesto)

(Puesto/s dependiente/s del suyo)

Formación requerida por el puesto de trabajo o función:

Descripción del puesto de trabajo (Por el peticionario)

Actividades Principales (relación de las más importantes – habituales)
- - -

Actividades Complementarias (ocasionales y no habituales)
- - -

Fecha y firma del trabajador o de los Representantes de los trabajadores:

Manifestaciones – posición de la empresa (si desea hacerlo en este documento)

-

-

-

Fecha y firma de la empresa:

Comisión mixta

Documento recibido por conducto:_____

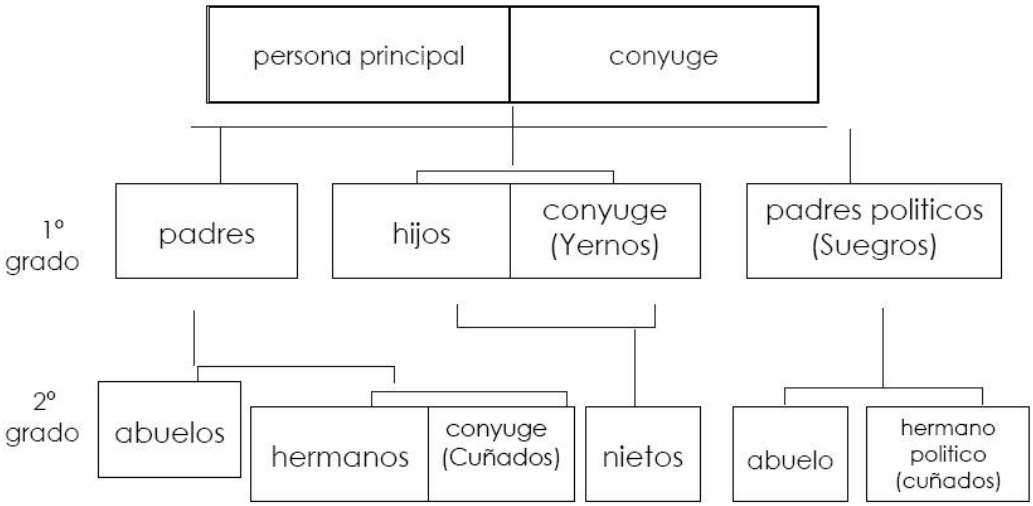
Fecha de recepción: _____

Fecha de resolución: _____

Resolución comunicada a: _____

_____

Fecha y Firma: _____

ANEXO II

Grados de consanguinidad y afinidad