CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE MARROQUINERÍA, CUEROS REPUJADOS Y SIMILARES DE MADRID, CASTILLA-LA MANCHA, LA RIOJA, CANTABRIA, BURGOS, SORIA, SEGOVIA, ÁVILA, VALLADOLID Y PALENCIA

Resolución de 20 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.

Visto el texto del Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (Código de Convenio n.º 99003385011981) que fue suscrito con fecha 21 de noviembre 2012, de una parte por la organización empresarial ASEMAVI en representación de las empresas del sector y de otra por los sindicatos UGT y CCOO en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 20 de febrero de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE MARROQUINERÍA, CUEROS REPUJADOS Y SIMILARES DE MADRID, CASTILLA-LA MANCHA, LA RIOJA, CANTABRIA, BURGOS, SORIA, SEGOVIA, ÁVILA, VALLADOLID Y PALENCIA

Capítulo Primero. Disposiciones Generales

Sección primera. Objeto, carácter y legislación supletoria

Artículo 1. Objeto

El presente Convenio colectivo tiene como objeto la regulación de las condiciones de trabajo y de productividad en las empresas de Cueros Repujados, Marroquinería, Estuchería, Cinturones, Ligas y Tirantes, Correas de Reloj, Guarnicionería, Talabartería y Artículos de Deporte, Artículos de Viaje y Botería, fabricación de bolsos, cordobanes, objetos complementarios, albardonería y látigos, así como la mejora del nivel de vida y el incremento de la productividad, de las personas que trabajan en el sector complementando y mejorando los extremos que se recogen las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante E.T.) y cualquier otra disposición análoga vigente en la actualidad aplicable a las industrias de que se deja hecha mención.

Artículo 2. Carácter

Las condiciones de trabajo que en él se estipulan tienen carácter de mínimas y, en su virtud, son nulos y no surtirán efecto alguno entre las partes, los pactos o cláusulas que, individual o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para las personas que trabajan.

Artículo 3. Legislación Supletoria

En lo no previsto por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación general, el E.T. y demás disposiciones de aplicación.

Sección segunda. Ámbito territorial, funcional y personal

Artículo 4. Ámbito Territorial

El ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo comprende las Comunidades Autónomas de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria y las provincias de Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.

Este ámbito de aplicación podrá ser ampliado cuando así lo soliciten por mutuo acuerdo Empresas y la representación de los trabajadores (en adelante R.T.) de dichas Empresas u Organizaciones Sindicales más representativas y Asociaciones Empresariales de otro ámbito territorial, mediante petición cursada a la Comisión Paritaria Mixta regulada en el artículo 77 de este Convenio colectivo.

Artículo 5. Ámbito Funcional

El articulado de este Convenio obliga a todas las empresas dedicadas a las actividades relacionadas en el artículo 1.º, con excepción de aquellas empresas que tengan Convenio propio o estén acogidas a otros Convenios Colectivos vigentes.

Artículo 6. Obligación Total

Las empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo señalado en el artículo siguiente de este Convenio colectivo sobre el ámbito personal.

Artículo 7. Ámbito Personal

Comprende el Convenio a la totalidad de las personas trabajadoras de las empresas incluidas en el ámbito funcional, así como el personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas, con las excepciones señaladas en los artículos 1 y 2 del E.T.

Sección tercera. Compensación, absorción y garantía ad personam

Artículo 8. Naturaleza de las Condiciones Pactadas

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

Artículo 9. Compensación

Las condiciones pactadas compensan en su totalidad a las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

Artículo 10. Absorción

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

Artículo 11. Garantía ad Personam

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del pacto en su contenido, manteniéndose estrictamente ad personam.

Capítulo Segundo. Vigencia, Duración y Condiciones Económicas

Sección primera. Vigencia y duración

Artículo 12. Vigencia y Duración

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «BOE», excepto en lo que se refiere a las condiciones económicas, que tendrán vigencia desde el 1 de enero de 2012, y su duración será de tres años, es decir, hasta el

31 de diciembre de 2014.

Artículo 13. Denuncia

Serán competentes para denunciar el Convenio cualquiera de las partes que lo suscriben.

La denuncia deberá presentarse con una antelación mínima de tres meses a la terminación del Convenio por escrito a la otra parte, remitiendo la copia a la autoridad laboral competente. En cuanto a los plazos de inicio y negociación del convenio las partes se remiten a lo establecido en el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores vigente a fecha de hoy.

Una vez denunciado el convenio, este se mantendrá vigente durante el proceso de negociación hasta el plazo máximo de un año, de conformidad con el artículo 86.3 del estatuto de los Trabajadores Concluido este periodo, las partes negociadoras someterán la discrepancia al sistema de arbitraje previsto en el ASAC, durante el periodo que transcurra hasta el Laudo definitivo, el convenio se mantendrá vigente.

Sección segunda. Condiciones económicas

Artículo 14. Tablas Salariales y Cláusula de Revisión Salarial.

I. Incremento salarial para el año 2012:

Incremento salarial de 0,5% sobre las tablas salariales revisadas del año 2011. Con efectos desde el 1 de enero del presente año.

Incremento salarial de 0,6% para el año 2013 sobre las tablas revisadas del año 2012.

Incremento salarial de 1% para el año 2014 sobre las tablas revisadas del año 2013.

II. Cláusula de revisión salarial: Se revisarán las tablas salariales en el porcentaje en que el IPC real exceda al IPC anual previsto, limitando el referido porcentaje al 2 % para los tres años de vigencia del convenio, abonándose la revisión de los atrasos salariales con efectos desde 1 de enero de cada uno de los años (2012,2013,2014) siempre que las empresas cumplan con el compromiso de mantenimiento del empleo según artículo 37.

III. Las empresas que en calidad de usuarias ocupen a personas de ETTs se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice que éstos tengan, en jornada ordinaria y para actividad normal, las mismas retribuciones y condiciones que en la empresa usuaria correspondan a las personas en plantilla del mismo

puesto a ocupar.

Artículo 15. Cotización a la Seguridad Social e Impuestos

Las partes contratantes se comprometen a la inclusión en nóminas y, en su caso, a la cotización de la Seguridad Social y pago de impuestos que les correspondan, conforme a la normativa legal, de la totalidad de los conceptos salariales que se satisfacen en las empresas.

Artículo 16. Régimen Salarial

Independientemente de otros conceptos, la cuantía del salario base Convenio por grupos profesionales y con carácter de mínimo se especifica en la Tabla de remuneraciones del presente Convenio colectivo y se percibirá durante todos los días del año. Cuando el salario mínimo interprofesional supere el salario base Convenio, ambos en cómputo anual, el nuevo Salario Mínimo Interprofesional pasará a constituir el nuevo Salario Base Convenio a todos los efectos, asimismo en cómputo anual.

Artículo 17. Trabajo Nocturno

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario ordinario. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo.

Artículo 18. Trabajo a Domicilio

Para el cálculo de tarifas de remuneración de obra en el trabajo a domicilio, únicamente se tendrá en cuenta el Salario Base Convenio.

Artículo 19. Incentivo del Convenio

Se entiende por incentivo del Convenio, la cantidad que percibirá la persona en el caso de que sobrepase la producción correspondiente a la actividad normal. Se percibirá este incentivo de Convenio, en la cuantía establecida en las tablas. Cuando las empresas no tengan establecido régimen de retribuciones por incentivo, deberán satisfacer este incentivo del Convenio íntegramente.

En aquellas empresas donde se hayan establecido sistema de incentivos se estará a lo ya pactado.

En razón a la motivación del incentivo pactado, es deseo de las partes

negociadoras que su establecimiento no implique descenso de la producción media habitual anterior al Convenio.

Artículo 20. Anticipos

La persona y, con su autorización, la R.T. tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 21. Aumentos Periódicos por Tiempo de Servicio

Los aumentos retribuidos periódicos por tiempo de servicio en la empresa, consistirán, para todos los grupos de personal, en nueve trienios del 3% cada uno sobre Salario Base Convenio, vigente en cada momento. El cómputo de la antigüedad del período de servicio como aprendizaje o aspirantes se realizará tomando como punto de partida la fecha de entrada en vigor del E.T., en la redacción aprobada por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, es decir, el 15 de marzo de 1980, y no implicará liquidaciones complementarias de períodos pasados.

Artículo 22. Gratificaciones Extraordinarias

Consistirán en el importe de:

Treinta días la de julio.

Treinta días la de Navidad.

Para su cálculo se computarán las cantidades resultantes de los conceptos de salario base del Convenio vigente en cada momento y antigüedad en su caso, devengadas en cada categoría profesional.

Deberán ser percibidas antes de las fechas 15 de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

Artículo 23. Participación en Beneficios

La participación en beneficios se fija en un 9% sobre las cantidades que en cada momento constituyan el salario base Convenio, gratificaciones extraordinarias y antigüedad correspondiente en su caso.

Artículo 24. Absentismo

Al objeto de reducir el absentismo en las empresas, las personas cuya presencia mensual sea del 95%, recibirán un plus de presencia de 220 euros para el año 2012, de 240 euros para el año 2013, aplicando IPC 2012 y de 240 euros para el año 2014 aplicando IPC 2013. Dicho plus de presencia será computable de forma mensual y será abonado por la empresa en la nómina de marzo del año siguiente al que se haya generado el derecho a su obtención. El plus de presencia no es

acumulable ni mes a mes ni año a año.

Para el cómputo del 95% del plus de presencia de este artículo no se tendrán en cuenta las ausencias de la empresa derivadas de las siguientes circunstancias: maternidad, paternidad, huelga legal, lactancia, accidente de trabajo, crédito de horas sindicales, ausencias por riesgo durante el embarazo, y los permisos del artículo 54.a) a excepción del segundo grado de consanguinidad o afinidad en las intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que precisen reposo domiciliario.

La Dirección de la Empresa y la R.T. se reunirán para comprobar y estudiar cómo el índice de absentismo evoluciona; en las Empresas donde no existiera R.T., la Dirección justificará los datos al conjunto de la plantilla.

Artículo 25. Horas Extraordinarias

De conformidad con el E.T., y cumpliéndose los requisitos que en el mismo se determinan, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 horas al año; se podrá pactar en el seno de cada empresa, entre la Dirección y la R.T., el valor de las horas extraordinarias; en ausencia de pacto, se optará entre abonar las mismas con el 75% de incremento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuidos incrementados al menos en el porcentaje antes indicado. Se informará periódicamente y como mínimo cada tres meses de las realizadas al Comité de Empresa o delegados y delegadas de personal.

Artículo 26. Gastos de Desplazamiento y Manutención

Cuando por orden de la Empresa venga obligada la persona a pernoctar o realizar gastos de manutención fuera de la Empresa, le serán abonados por ésta, previa justificación de los mismos, y correspondientes, salvo excepción también justificada, a los de un hotel de tres estrellas.

Los desplazamientos de ida y vuelta serán también por cuenta de la Empresa, en primera o segunda clase, a juicio de la misma.

Artículo 27. Desgaste de Herramientas

Cuando la empresa no aportase las herramientas, la persona, previa justificación, percibirá de la empresa los gastos razonables que haya desembolsado para la adquisición de las mismas.

Artículo 28. Premio de Jubilación

La persona que solicite la jubilación antes de cumplir los 66 años y lleve como mínimo quince años ininterrumpidos de servicio en la empresa tendrá derecho por una sola vez a un premio no absorbible por otros premios voluntarios, a razón

de:

Sesenta años:	5,5 meses de salario base Convenio
Sesenta y un años:	5 meses de salario base Convenio
Sesenta y dos años:	4,5 meses de salario base Convenio
Sesenta y tres años:	4 meses de salario base Convenio
Sesenta y cuatro años:	3,5 meses de salario base Convenio
Sesenta y cinco años:	3 meses de salario base Convenio

Artículo 29. Póliza de Seguros

La empresa abonará la suma de 5,50 euros anuales como mínimo a cada persona de la misma, por la suscripción de una póliza de seguros que cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente, cuya suscripción será exclusivamente a cuenta de la persona, siendo indispensable para el pago de la cantidad anteriormente indicada justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza.

Artículo 30. Cláusula de Inaplicación Salarial

Por acuerdo entre las partes legitimadas, los porcentajes de incrementos salariales pactados en el presente Convenio podrán no ser de obligada aplicación en todo o en parte. En el caso de que las Empresas cuya situación y perspectivas económicas pudiera verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma, cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos a su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, podrán inaplicar dichos incrementos.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación legal legitimada conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores, trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, se remitirá a la Comisión Paritaria, a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de

ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Capítulo Tercero. Organización del Trabajo

Artículo 31. Organización del Trabajo

Sobre este particular se estará a lo dispuesto en el E.T., sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Comisión Paritaria en este Convenio y lo dispuesto en la cláusula adicional de este Convenio colectivo.

Artículo 32. Actividad Normal

La actividad normal podrá ser exigida por la empresa a la totalidad del personal.

Artículo 33. Rendimiento Pactado e Incentivo

1. El rendimiento normal, que se corresponde con la denominada actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible, y la empresa podrá exigirlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho, de acuerdo con lo establecido en el artículo 19.

2. Para establecer incentivo debe partirse del rendimiento mínimo exigible.

3. El rendimiento normal e incentivo establecidos por la empresa, de acuerdo con los estudios y organización del trabajo que éste realiza, de no ser aceptados por las personas, se someterá a juicio y conocimiento de la Comisión Paritaria, que

dictará, previos los informes que estime pertinentes, el correspondiente informe.

4. La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario base Convenio y la antigüedad que corresponda en cada caso.

5. Los incentivos podrán ser: Colectivos (sección, grupo, etc.), o individuales, según determine la empresa de acuerdo con la R.T.

6. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo no sea fácilmente medible, como suele suceder con determinados mandos, personal administrativo, de servicios auxiliares, de almacenamiento de mercancía y manufacturas, etc., y en general, todo el personal que percibe mensualmente su remuneración, establecerá en el caso de implantarse sistemas de productividad en la empresa, un sistema de valoración indirecta de cargas de trabajo.

7. Una vez establecido el sistema de incentivos, las empresas podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo a actividad óptima superen el 50% de las señaladas como rendimiento mínimo exigible.

8. Las empresas podrán limitar, reducir proporcionalmente, incluso suprimir los incentivos en forma individual a quienes por falta de aptitud, atención, interés, o por cualquier otras causas de índole subjetiva no obtuvieran el debido rendimiento, perjudicaren ostensiblemente la calidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicadas al caso, recabando informe no vinculante al respecto de los Comités de empresa o Delegados/as de personal, previamente a la toma de tal decisión.

9. Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general, por secciones previa información a la R.T., cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por falta o disminución del trabajo en la empresa. En tales puestos, las personas percibirán las retribuciones correspondientes al salario base del Convenio, más los aumentos que en cada caso les correspondan, por antigüedad.

Artículo 34. Obligaciones de la Empresa

Son obligaciones de la Empresa:

I. Limitar hasta un máximo de diez semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

II. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de las personas que trabajan, que se expresará a través del Comité de Empresa, y en caso de que éste no estuviera constituido, por una comisión integrada por los siguientes miembros:

A) El/los delegado/s y/o la/las delegada/s de personal.

B) Dos personas cualificadas, una con más de diez años de antigüedad en la empresa, la más antigua si nadie llevara diez años, y la otra que llevará menos de diez años de antigüedad, elegida de entre la plantilla.

III. El Comité de Empresa o la Comisión, en su caso, redactará un acta de conformidad con los acuerdos razonados de los tiempos examinados.

IV. En caso de existencia de acuerdo, éste será de aplicación en los términos que se expresen en el mismo.

V. En los casos de desacuerdo y en el plazo de veinte días laborales, elevar los estudios técnicos y de tarifa a la Comisión Paritaria del Convenio para el informe preceptivo, previa a la presentación ante la Jurisdicción Social.

VI. En los casos de disconformidad previstos en el apartado segundo de este artículo, se liquidarán las diferencias resultantes de acuerdo con la resolución pertinente desde la fecha de implantación del sistema.

Capítulo Cuarto. Clasificaciones Profesionales

Artículo 35. Clasificaciones Profesionales

La clasificación profesional viene descrita en el Anexo I del presente Convenio colectivo.

Artículo 36. Reglas Sobre la Clasificación Profesional

Las reglas sobre clasificación profesional vienen especificadas en el Anexo I del presente Convenio.

Capítulo Quinto. Contratación

Artículo 37. Mantenimiento Empleo

Para las empresas de más de 150 trabajadores en plantilla se establece que, tras un periodo de 9 meses de eventualidad (dentro de un periodo de 12 meses), excluyendo las interinidades, tendrán que transformar al menos un 50% de esa contratación en indefinida. En este porcentaje se incluyen los contratos de ETT que no se hayan celebrado para cubrir puestos de trabajo auxiliares, es decir que no se computarán los que no estén directamente relacionados con la actividad de la compañía. Las empresas obligadas que no cumplan con este requisito de mantenimiento del empleo, deberán aplicar una revisión en base al IPC real que corresponda sin que éste se limite al 2%.

Artículo 38. Reconocimiento Médico

Las personas aspirantes a plaza deberán someterse a reconocimiento médico.

Las empresas podrán someter a las personas aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas que consideren conveniente para comprobar su grado de preparación.

Artículo 39. Periodo de Prueba

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba para cada grupo de personal y que se detalla a continuación:

a) Personal directivo y titulado:	Seis meses
b) Personal técnico no titulado:	Tres meses
c) Personal administrativo:	Treinta días
d) Personal de oficio:	Quince días
e) Personal no cualificado:	Catorce días

Artículo 40. Actividad Concurrente.

Se prohíbe de forma expresa a las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio la realización de obra o trabajo por cuenta propia o ajena, complementario de los que figuren en su contrato, si tales actividades, por pertenecer a cualquiera de las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, supusieran actos de concurrencia o colaboración con quienes las hagan.

Artículo 41. Pluriempleo

Ante el grave problema que supone el nivel de desempleo en el Sector, ambas partes acuerdan procurar evitar que los puestos de trabajo de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo sean ocupados por personas que ya estén ocupando simultáneamente otros puestos de trabajo en otras empresas.

Artículo 42. Ceses y Plazos de Preaviso

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá avisar a ésta, cuando menos, con una antelación de los siguientes plazos:

a) Personal directivo y técnico titulado:	Dos meses
b) Personal técnico no titulado y administrativo:	Un mes
c) Resto del personal:	Quince días

Artículo 43. Contratos Temporales

La contratación de todas las personas en función de las diversas modalidades legalmente establecidas, deberá hacerse por escrito.

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.

La celebración de este tipo de contratos se efectuará de conformidad con lo establecido en la legislación vigente en cada momento. En el supuesto de que no se produzca la renovación de los contratos temporales, se indemnizará por la empresa a la persona con el importe de 9 días de salario durante el 2012, diez días durante el 2013, once días durante el 2014, y doce días durante el 2015 Podrán asimismo utilizarse las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas por la ley, siempre que así se pacte por escrito y con la finalidad y características en ella señaladas, de modo que los contratos en fraude de ley se considerarán indefinidos a todos los efectos.

Se considerarán también en fraude de ley los contratos de duración determinada en cualquiera de sus modalidades, suscrito a continuación de otro ya prorrogado o que haya agotado su duración máxima, de la misma o distinta modalidad con la misma causa para cubrir actividades de la misma categoría o puesto de trabajo equivalente en una misma empresa con independencia de la entidad que lo contrate, cuya actividad esté comprendida en el ámbito funcional del Convenio.

Artículo 44. Contratos de Formación y del Aprendizaje

La celebración de estos contratos se realizará de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre.

Artículo 45. Contrato en Prácticas

Este tipo de contratos deberá concertarse de conformidad con la ley 35/2010, de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Artículo 46. Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción

Es el contrato que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa.

Atendiendo a las características y circunstancias temporales de la actividad del sector, estos contratos podrán tener una duración máxima de 9 meses, continuos o discontinuos contar a partir del momento en que se produzcan dichas causas dentro del período de 12 meses desde que se realizó el contrato.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 47. Contrato Indefinido a Tiempo Parcial

El contrato a tiempo parcial de carácter indefinido es aquel que se concierta expresamente para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la Empresa y se regulará por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y normas que la desarrollan y por lo establecido en este artículo.

a) Tendrá una jornada anual mínima de 1.000 horas de trabajo efectivo.

La distribución de estas horas se realizará de tal manera que al menos durante 190 días se asegure el alta de la persona en la Empresa.

b) En el supuesto de que se dicten normas que regulen específicamente esta materia, se estará a dicha normativa.

Se formalizará por escrito con indicación de los meses en que pueda ser alta o baja, en base al ritmo histórico o previsible de la actividad de la Empresa.

Las terminaciones periódicas del contrato, dentro de la jornada anual, se producirán mediante notificación escrita de Empresa.

c) Las Empresas establecerán listas, por secciones y puestos de trabajo, de personas afectas a esta modalidad de contratación, a los efectos de determinar el orden de llamamiento de los mismos para cada sección y puesto de trabajo, que se formalizarán por escrito, con una antelación mínima de diez días.

En el caso de que la persona que trabaja no acuda al llamamiento, sin justa causa, se producirá su baja automática en las listas, extinguiéndose el contrato a todos los efectos.

De las listas y del escrito de llamamiento se dará traslado a la R.T. en el seno de Empresa.

d) La Empresa comunicará por escrito la conclusión anual de la temporada.

En los meses que en el contrato se indican como reincorporación, la Empresa deberá notificar a la persona la fecha en que se producirá ésta o la no incorporación si careciese de pedidos, a fin de documentar la tramitación del procedimiento adecuado.

Artículo 48. Contrato para Obra o Servicio Determinados

Es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Este tipo de contratos deberá concertarse de conformidad con la ley 35/2010, de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Artículo 49. Cláusulas Individuales en los Contratos de Trabajo

Todas aquellas cláusulas de un Contrato de Trabajo que vayan en contra de los acuerdos del Convenio colectivo de Empresa o de sector, o de la legislación general, se considerarán nulas a todos los efectos.

Artículo 50. Contratación de Personas con Discapacidad

Las empresas cuya plantilla sea superior a 50 contratarán a un 2% de personas con discapacidad, aplicándose dicha obligación de conformidad con los criterios normativos.

Capítulo Sexto. Jornada, Vacaciones, Permisos

Artículo 51. Jornada

La jornada de trabajo será en cómputo anual de 1.768 horas de trabajo efectivo para los años de vigencia del presente Convenio. Se respetarán las condiciones particulares más beneficiosas y se acordarán en el seno de cada Empresa, por la Dirección y la R.T., los horarios dentro de los límites señalados.

En los casos del personal técnico, directivo, mandos intermedios y operarios cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá prolongarse la jornada diaria el tiempo estrictamente preciso, sin perjuicio del pago de dicho tiempo con carácter extraordinario.

Por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, y/o falta o exceso de pedidos, a fin de favorecer la posición competitiva en el mercado, o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo, las Empresas podrán pactar una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, de conformidad con la legislación vigente de un 10%, debiendo la empresa respetar la realización diaria de un máximo de 10 horas, cumpliendo así con los descansos entre jornadas, de lunes a viernes.

Quedan excluidas de la flexibilidad horaria todas las personas que tuviesen reducción de jornada por cuidado de hijos, lactancia, cuidado de familiares, personas víctimas de violencia de género y personas con discapacidades.

Artículo 52. Vacaciones

Todo el personal, cualquiera que sea su grupo profesional, que preste sus servicios en empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, disfrutará, en concepto de vacaciones, de treinta días naturales ininterrumpidos, sin perjuicio de los acuerdos o pactos que sobre el particular puedan adoptar las empresas y la R.T., siempre y cuando lleve un año consecutivo al servicio de la empresa.

El personal que lleve menos de un año, disfrutará de los días que proporcionalmente le correspondan en razón del tiempo de permanencia en la misma; el trabajador o trabajadora que por decisión de la empresa viera prolongado su período de vacaciones, aún no llevando un año en la misma, percibirá los haberes correspondientes al período de vacaciones disfrutado totalmente, a cargo de la empresa.

Las vacaciones se iniciarán en lunes siempre que no sea festivo, y serán retribuidas con el salario correspondiente a la actividad normal incrementado en la cantidad obtenida de promediar los incentivos de producción devengados durante las trece últimas semanas (equivalente a tres meses).

En caso de coincidir las vacaciones en la empresa con la baja por enfermedad común, o con la baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional el disfrute de las mismas se pospondrá, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, con el límite de los 18 meses siguientes.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo. 48.4 del E.T., y 48 bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 53. Excedencias por Cuidado de Familiares

1. Las personas tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, 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.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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 periodo en que permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante toda la duración de la situación de la excedencia por cuidado de hijos e hijas se tendrá el derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

2. Excedencias voluntarias.–El personal con una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 54. Permisos

Las personas, previo aviso y justificación, podrá ausentarse de trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o hija y en los de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y cuatro días en caso de que sea necesario un desplazamiento al efecto.

b) Un día por traslado del domicilio habitual.

c) Un día por boda de un hijo o de padres.

d) Un día por boda de un hermano o hermana pero sin remuneración.

e) Un día de permiso para el caso de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad y afinidad, sin remuneración.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en las condiciones establecidas en la letra D) y en las condiciones establecidas en el E.T.

g) Por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular el permiso de una hora en jornadas completas a continuación de la suspensión, previo aviso de quince días

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual. No obstante si dos o más personas de la misma empresa generasen este mismo derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

i) Quince días naturales remunerados en caso de matrimonio, pudiéndose ampliar hasta cinco días más esta licencia sin remuneración.

j) Las personas que trabajan tendrán derecho a un día de permiso retribuido cuya causa sea una prueba médica que requiera reposo domiciliario a requerimiento de los servicios sanitarios de la Seguridad Social, del cónyuge y familiares hasta el primer grado de consanguinidad.

k) Las personas tendrán derecho a nueve horas anuales retribuidas para acudir a los servicios de medicina de la Seguridad Social, servicios concertados, y en el caso que no recojan las anteriores y se acuda a un servicio de medicina privada, éste será el que no cubra la Seguridad Social, siempre que estén debidamente justificadas.

l) Reducción de jornada sin remuneración para progenitores con hijos e hijas entre 8-12 años.

Se establece el disfrute de un permiso para las personas que tengan hijas é hijos con edades comprendidas entre los 8-12 años, con elección del horario a reducir siempre de mutuo acuerdo entre empresa y la personas que lo solicitan, con la limitación legal de reducir entre un 1/8 y la mitad de la jornada.

Dicho permiso se articulará como una novación contractual y estará igualmente limitado en función de los grupos profesionales.

Para los grupos profesionales 4 y 5 del convenio, podrán disfrutar de este permiso

como máximo un tercio de la plantilla de cada unidad productiva. Para el resto de grupos profesionales este permiso podrá ser disfrutado como máximo por un tercio de la plantilla que desarrollen las mismas funciones dentro de un departamento.

Para el caso de que ambos cónyuges disfruten de este permiso, el mismo no podrá exceder entre los dos, de 4 horas de reducción diaria.

Las empresas se comprometen a garantizar derivado de esta reducción de jornada, cuya consideración legal difiere de la legalmente reconocida como guarda legal de hijo e hija menor de 8 años, una vez finalizado el permiso al cumplimiento de los 13 años de edad del menor, el mantenimiento de las condiciones que tenía la persona antes de solicitar esta novación contractual.

Las personas podrán utilizar los días de ausencias del apartado a) mientras dure el hecho causante que ocasione el permiso, siempre que medie preaviso de 48 horas si el hecho lo permite.

Lo regulado en el presente artículo se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si éste 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 un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

Artículo 55. Licencia por Estudios

a) Las empresas que tengan a su servicio personas que realicen estudios están obligadas a otorgar las licencias necesarias para que puedan concurrir a exámenes en las convocatorias del correspondiente Centro, previa justificación de las personas interesadas de tener formalizada la matrícula. Esto es aplicable para la obtención del permiso de conducir.

b) Cuando la correspondiente convocatoria a examen se refiera a la obtención del título profesional de la actividad realizada en la empresa las personas que trabajan tendrán derecho a la percepción de la retribución correspondiente del salario base más plus de convenio y antigüedad en su caso, durante el período de duración de la licencia.

c) Perderán tal derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas de que se encontraren matriculados, considerándose como suspensos a estos efectos en aquellas en las que no se hubieren presentado a examen sin causa justificada. También producirá la privación de estos beneficios la no aprobación de una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

d) Los permisos que por estos conceptos utilicen las personas que trabajan no podrán ser descontados de las vacaciones anuales que les correspondan.

Artículo 56. Suspensión del Contrato de Trabajo con Reserva de Puesto

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El periodo 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, con independencia de que esté realizando o no algún trabajo, el otro progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores/as trabajen, la madre, al iniciarse el periodo por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor/a 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. El otro progenitor/a podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor/a tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor/a, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros por falta de peso y en aquellos otros en el que el neonato precise por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre en el hospital, con un máximo de

trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección de la persona que trabaja, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores, o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o menores adoptados o acogidos, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre las partes.

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

Las personas que trabajan se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que se hubieran podido tener acceso durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

2. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.–En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija, a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor/a. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho de la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercitado por el otro.

La persona que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento por hijo o hija, previsto legal o convencionalmente o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el E.T., o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo de 50%, previo acuerdo entre las partes.

Capítulo Séptimo. Faltas y Sanciones

Artículo 57. Faltas Leves

Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.

3. Abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin permiso.

4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.

5. La inobservancia de los Reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia al personal de mando; todo ello en materia leve.

6. La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros o compañeras, personal de mando y público, así como la discusión con ellos.

7. La falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la Empresa.

8. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y Medicina de Empresa.

Artículo 58. Faltas Graves

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes.

2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes, sin causa justificada.

3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y Medicina de Empresa.

4. El incumplimiento de las normas generales y las de este Convenio colectivo, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

5. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.

6. La desobediencia al personal de mando en cuestiones de trabajo.

7. La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.

8. El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles del trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

9. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.

10. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.

11. La embriaguez o toxicomanía no habitual durante el trabajo.

Artículo 59. Faltas Muy Graves

Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.

2. La falta al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses, sin causa justificada.

3. Más de 12 faltas de puntualidad en un período de seis meses o de 25 en un período de un año.

4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la Empresa, y el hurto o el robo, tanto a los compañeros o compañeras de trabajo como a la Empresa o a terceros, durante la dependencia de la misma, o durante el desempeño de trabajo o servicios por cuenta de la

Empresa.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

6. La indisciplina o desobediencia a las órdenes del personal de mando, así como también la inducción a la misma, cuando revista especial gravedad.

7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito, calificado como tal en el Código Penal.

8. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa, fingida en su curación.

9. La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo, si repercuten negativamente en el trabajo.

10. El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la Empresa.

11. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.

12. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la Empresa dentro o fuera de la jornada de trabajo.

13. Las relacionadas en el E.T., consideradas como causas justas de despido.

14. Pasar a prestar servicio a otra competidora no estando autorizado; el revelar secretos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la Empresa, directivos o compañeros/as de trabajo.

15. El abuso de autoridad por parte de la jefatura. Quien lo sufra lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa, en un plazo no superior a quince días naturales, para que instruya el oportuno expediente.

El expediente deberá quedar concluido en el plazo de un mes a partir de la fecha de la notificación de la parte interesada.

16. Las infracciones al presente Convenio colectivo cometidas por las Empresas serán sancionables por la Autoridad Laboral competente.

17. El acoso sexual. Quien lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa o de la R.T. La apertura de expediente contradictorio se producirá a partir de la denuncia presentada.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre recurribles ante la jurisdicción social competente.

Artículo 60. Sanciones

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

– Por falta leve:

• Amonestación verbal.

• Amonestación por escrito.

• Suspensión de empleo y sueldo por un día.

– Por falta grave:

• Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

• Inhabilitación para el ascenso por un período hasta de un año.

– Por falta muy grave:

• Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

• Inhabilitación para el ascenso por un período hasta de cinco años.

• Despido.

Artículo 61. Prescripción

Según lo establecido en el E.T, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo Octavo. Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 62. Seguridad y Salud en el Trabajo

1. La R.T., desempeñará en materia de seguridad y salud en el trabajo aquellas funciones para las que les facultan los artículos 19, 62 y 64 del E.T.

2. Se efectuará un reconocimiento médico anual a las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo, que será realizado por los servicios médicos de la empresa, el Instituto Nacional de

Seguridad e Higiene en el Trabajo o por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a todas las circunstancias que afecten al puesto de trabajo.

3. Aquellas personas que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigiladas de un modo específico dada su situación particular.

La empresa deberá garantizar la entrega a las personas de manera individual, los resultados de los antes mencionados reconocimientos médicos.

4. Cambio de mutuas.–La Dirección de la empresa notificará por escrito a los Delegados de Prevención, examinándose en el Comité de Seguridad Social, en una reunión convocada al efecto, con una antelación mínima de 15 días, y justificará a dicha representación el cambio de la gestión de la IT, cuando se produzca.

Las empresas, a través de sus propios servicios o de la Mutua de Accidente, con la que tengan cubiertos los riesgos de servicio de prevención, siempre que estén legalmente homologadas para ello, realizarán cada año a quien preste su consentimiento un reconocimiento médico atendiendo a las posturas y a la manipulación de materias primas o aditivos que se manipulen en el centro de trabajo.

Previamente a su ejecución se facilitará a la RT una relación con la elección y su seguimiento de las Mutuas de ATEPS.

Artículo 63. Prendas de Trabajo

Sin perjuicio de las prendas de protección personal, las empresas deberán facilitar, anualmente, una prenda adecuada a su clase de trabajo.

Artículo 64. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, se abonará con cargo a la empresa la diferencia entre la prestación económica correspondiente y el 100% del salario.

Artículo 65. Enfermedad Común y Accidente no Laboral

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que dé lugar a baja de duración inferior a 21 días, las empresas abonarán un complemento de los pagos de la Seguridad Social, en los casos en que estos procedan, en las circunstancias y cuantías siguientes:

Cuando las horas reales trabajadas en el mes anterior a la baja, computadas individualmente, supongan respecto a las horas teóricas del mismo mes:

– Un 98%, se abonará un complemento de hasta el 100% del salario real.

– Un 97,5%, se abonará un complemento de hasta el 90% del salario real.

– Un 97%, se abonará un complemento de hasta el 80% del salario real.

– Un 96,5%, se abonará un complemento de hasta el 70% del salario real.

A efectos de este artículo se consideran horas reales las empleadas por la R.T., en el ejercicio de su representación, las de huelga legal, las vacaciones y las de maternidad y lactancia.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que dé lugar a una baja de duración igual o superior a 21 días, las empresas abonarán un complemento a los pagos de la Seguridad Social que alcanzará el 100% del salario real. Este complemento será abonado desde el primer día de la baja hasta el día del alta.

Artículo 66. Protección de la Maternidad

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe médico de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La empresa deberá determinar, previa consulta con la R.T., la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45 d) del E.T., durante el tiempo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

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

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

6. La trabajadora percibirá la prestación económica por riesgo durante el embarazo el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

7. La prestación económica consistirá en el 100% de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de I.T., derivada de contingencias profesionales.

Capítulo Noveno. Derechos Sindicales

Sección primera. Representación de los trabajadores

Artículo 67. Representación Sindical

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen más de 250 personas, cualquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas afiliadas a los Sindicatos con presencia en los Comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados/as sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

2. El número de los delegados/as sindicales por cada sección sindical de los

Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 personas:	Uno
De 751 a 2.000 personas:	Dos
De 2.001 a 5.000 personas:	Tres
De 5.001 en adelante:	Cuatro

Las secciones sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un solo delegado/a sindical.

3. Los delegados/as sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de empresa, así como los siguientes derechos:

A) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, estando obligados los delegados/as sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

B) Asistir a las reuniones de los Comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

C) Ser oídos previamente por la empresa a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas en general y a la afiliación en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

4. La R.T. podrá acumular en una persona las horas destinadas al ejercicio de su actividad representativa siempre que tal acumulación se realice una vez en el año natural y en una sola de la representación, existiendo la posibilidad de sustituirla por causa justificada. Las horas sindicales se podrán acumular en una o varias personas en casos de cursos de formación sindical, con la debida justificación y comunicándolo a la empresa con la antelación de 15 días.

Se acuerda la acumulación trimestral de las horas de crédito sindical, compatible con la acumulación anual, debiendo preavisar con una antelación de 3 días laborables cuando la ausencia sea como mínimo durante un día de trabajo. Se establece un límite a esta acumulación trimestral que consiste en que cada persona del comité debe mantener un mínimo de 20% del crédito horario que no será susceptible de cesión.

Artículo 68. Representación de los Trabajadores

Se regulan determinados aspectos de la R.T., en la empresa por considerar parcial o incompleta la regulación actual, comprometiéndose ambas partes a sustituir en su totalidad lo aquí regulado por las disposiciones legales que se establezcan en el futuro sobre la materia.

1. Las empresas que ocupen entre 11 y 50 personas, tendrán delegados/as de personal, y las que ocupen más de 50 personas, Comité de Empresa.

2. Podrá haber un delegado o delegada de personal en las empresas que ocupen entre seis y diez personas, si así lo decidieran la mayoría de las personas de la empresa.

3. Las empresas pondrán a disposición de la R.T., un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades representativas.

4. Las empresas pondrán a disposición de la R.T., un tablón de anuncios que podrá ser utilizado para fijar comunicaciones e información de contenido laboral específico en la empresa. Las comunicaciones e información se fijarán siempre en el tablón de anuncios con las firmas de la R.T., debiendo ser mostrados previamente a la Dirección de la empresa.

5. La Dirección de la empresa deberá poner en conocimiento de la R.T., la aplicación de cualquier tipo de sanción a cualquiera de los miembros de la mencionada representación del personal. Asimismo, pondrá en conocimiento de la R.T., la aplicación de sanciones por faltas graves o muy graves a cualquiera de las personas de la empresa.

6. La Dirección de la empresa informará a la R.T., en los casos de cambio de titularidad de la empresa.

7. La Dirección de la empresa informará a la R.T., sobre la evolución general del Sector, la marcha económica de la empresa en el ejercicio económico y la evolución del empleo. Asimismo la R.T., y la empresa podrán formular proposiciones que deberán ser estudiadas conjuntamente.

En cuanto al trabajo a domicilio o subcontratado a otras empresas, deberá ser siempre realizado con sujeción a la normativa vigente en cada momento. Periódicamente y como mínimo cada tres meses, se informará a la R.T., de los trabajos propios de la empresa encargados a domicilio o subcontratados, y de las previsiones existentes en la materia. La información será clara y fehaciente.

8. La Dirección de aquellas empresas afectadas por el presente Convenio que hayan solicitado ayudas públicas en el marco del plan de ayudas al sector y dentro de la vigencia de dicho plan, deberán facilitar a la R.T., la siguiente información:

1) el programa de producción y la evolución probable para el siguiente año, desglosando los principales productos fabricados en la empresa y diferenciando las producciones realizadas (artículo 42 E.T.).

2) Procesos de modificaciones del estatus laboral y relocalización empresarial realizados o previstos, y sus repercusiones industriales, comerciales y de empleo.

3) La totalidad de ayudas públicas recibidas en el año anterior en el marco del plan de ayudas al sector.

4) Los planes realizados o previstos para el rejuvenecimiento de las plantillas incluyendo contratos de relevo, de formación o de prácticas.

5) Las bonificaciones para el fomento del empleo así como los planes de formativos realizados o previstos con indicación de las personas a las que van dirigidos.

6) Las medidas adoptadas o previstas en relación con la modernización tecnológica, la organización del trabajo, etc.

7) En aquellas empresas en las que exista código de conducta, exponer el balance de su aplicación, con indicación de las medidas correctoras, en los supuestos de incumplimiento.

9. La R.T. atenderá especialmente, dentro del contenido genérico de sus competencias, a la vigilancia de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa.

10. La R.T., podrá solicitar de la Dirección de la empresa autorización para reunirse con las personas que trabajan en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo, para tratar de temas que afecten directamente a las condiciones de trabajo dentro de la empresa. La solicitud deberá presentarse, al menos, con 24 horas de antelación, y en ellas se deberá especificar el Orden del Día y la duración máxima prevista.

11. Los Comités de empresa y los Delegados/as de personal deberán prestar su colaboración con la Dirección de la empresa, en relación con la actuación de sus representados/as, en orden a la salud, limpieza, productividad, absentismo y otros temas en aras al mejor desenvolvimiento de las relaciones laborales en el centro de trabajo y más eficaz cumplimiento de las obligaciones de las personas que trabajan, que pudieran serles planteadas por la empresa.

12. Se reconocen a las Federaciones Sindicales como R.T.

Artículo 69. Contratos

1. La empresa informará al Comité de empresa o delegados/as de personal sobre la evolución de las plantillas. El Comité de empresa o delegado/a de personal conocerán los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

2. Si se promulga una ley sobre contratación laboral, se considerará incluida en el texto del Convenio; cualquier variación o modificación de dicha ley modificaría, asimismo, el texto del Convenio.

Artículo 70. Aspectos Sindicales

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se comprometen a:

I. Respetar el derecho de todas las personas que trabajan a sindicarse libremente.

II. No sujetar el empleo de una persona a condición de que no se afilie o renuncie a su filiación o actividad sindical.

III. Las personas afiliadas a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa:

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

B) Celebrar reuniones, previa notificación a 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.

IV. Las secciones sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de empresa o cuenten con Delegados/as 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 las personas en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde garantice un adecuado acceso al mismo de las personas.

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 250 personas.

V. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

A) Al disfrute de permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones 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 la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse 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 las personas, previa comunicación a la empresa, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

VI. La R.T., que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como persona en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 71. Cuota Sindical

A efectos de que las empresas descuenten en nómina de las personas que trabajan la cuota sindical que corresponde en cumplimiento del apartado 2 del artículo 11 de la Ley de Libertad Sindical, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1. Las Centrales Sindicales correspondientes lo solicitarán por escrito a las empresas con indicación de las personas que deseen que efectúen el descuento en la nómina de la Cuota Sindical, indicando al propio tiempo la persona específicamente designada por la Central a quien se hará entrega mensualmente de las cuotas descontadas mediante la firma del oportuno recibo, o bien la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros en la que la empresa ingresará las cantidades correspondiente, entregando en este caso, copia del documento acreditativo del mencionado ingreso a la representación sindical en la empresa si la hubiere o a la persona designada por cada Central Sindical.

2. Cada persona por escrito solicitará claramente de su empresa que ésta efectúe el descuento, indicando la Central o Sindicato al que pertenecen y la cuantía de la cuota e igualmente podrá revocar por escrito esta autorización.

3. Las empresas son meras gestoras del cobro y no están legitimadas para soportar cualquier tipo de reclamación que dimane de altas, bajas o modificaciones en las cuotas.

Artículo 72. Correo Electrónico

Para facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos la R.T., y las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos en el ámbito estatal y con representación en la empresa, estos podrán hacer uso del correo electrónico para comunicarse entre sí, con la dirección de la empresa y para recibir información del sindicato. Como cuestión previa, la R.T., y las Secciones Sindicales, suscribirán el conocimiento de las normas de uso de las nuevas tecnologías que sean aplicables en cada empresa.

Sección segunda. Situaciones de crisis

Artículo 73. Expediente de Crisis

1. En caso de expediente de suspensión o extinción de las relaciones de trabajo fundadas en causas económicas o en motivos tecnológicos la empresa abrirá un periodo de 30 días naturales de discusión y consultas con el Comité de empresa o Delegados/as de personal, a los que facilitará la información y documentación acreditativa del expediente.

2. Si el expediente de suspensión o extinción de las relaciones de trabajo afectase a más del 30% de las personas de la empresa, ésta dará cuenta de los bienes de la misma, excepto de los que constituyan su tráfico normal, al Comité de empresa o Delegados/as de personal.

3. Si el expediente de suspensión de relaciones de trabajo afecta a una parte de la plantilla, el resto de las personas que trabajan no podrán, en tanto dure esta situación, efectuar horas extraordinarias habituales.

Artículo 74. Empresas en Situación de Regulación de Empleo Formalmente Declarada

Ambas partes acuerdan la necesidad de colaborar en todos aquellos campos que ayuden a las empresas en situación de regulación de empleo formalmente declarada, para que superen dicha situación.

Sección tercera. Varios

Artículo 75. Formación Profesional

1. Ambas partes se comprometen a colaborar a través de la Comisión Paritaria del Convenio para organizar cursos de formación profesional, gestionando subvenciones y ayudas de todo tipo de organismos oficiales y privados.

En los centros de trabajo, que de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, concurran para obtener subvenciones y/o ayudas en sus planes de

formación y que cuenten con más de 50 personas en plantilla, constituirán una Comisión Paritaria de Formación, compuesta por R.T. y de la empresa. Su función será la información y seguimiento de los citados planes.

Esta Comisión velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en concordancia con los objetivos de la empresa y con los intereses de formación de los colectivos que más la precisen.

2. La formación impartida con carácter obligatorio por necesidades requeridas a proposición de la empresa, se realizará dentro del horario laboral, y el resto de formación, cuando se trate de formación individual, se realizará en función del acuerdo establecido entre empresa y persona que trabaja.

Artículo 76. Jubilación

1. Jubilación anticipada.–Las personas con 64 años cumplidos, previo acuerdo escrito con la empresa, podrán acogerse a la jubilación anticipada regulada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, comprometiéndose en este supuesto las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo a sustituir simultáneamente a la persona que se jubile por otra que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante del primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Capítulo Décimo. Comisión Paritaria

Artículo 77. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación así como de vigilancia del Convenio colectivo. Serán sus funciones las siguientes:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio colectivo.

2. Mediación en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del Convenio.

3. Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos.

4. Participar en la solución de conflictos surgidos en los supuestos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo, previstos en el artículo 41.6 del E.T. mediando entre las partes.

5. Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

6. Estudio de la evolución de las relaciones laborales entre las partes firmantes del Convenio colectivo.

7. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio colectivo.

8. Aquellas otras que le sean conferidas por disposición legal.

La Comisión Paritaria funcionará con sometimiento a las siguientes normas:

1. La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las Organizaciones representadas en el lugar designado como su domicilio, poniéndose las partes de acuerdo sobre el día y la hora en que deberá celebrarse la reunión.

2. La sede de la Comisión se establece en el domicilio social de la Asociación Empresarial sito en la calle López de Hoyos, 35, 3.º, de Madrid, con independencia de que las partes, de forma extraordinaria, decidan realizar las reuniones en otros locales previamente concertados.

3. La Comisión Paritaria tendrá una composición paritaria entre la representación empresarial y la social, siendo su número total de ocho personas, correspondiendo cuatro representantes a la parte empresarial y dos representantes a cada uno de los Sindicatos CC.OO y UGT que componen la parte social, como firmantes de lo convenido.

4. Formarán parte de la Comisión Paritaria los representantes que las partes designen en el momento de constituirse la Comisión, procurándose que los mismos hayan pertenecido a la Comisión Negociadora del Convenio colectivo.

5. En la primera convocatoria no se podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, bien titulares o suplentes, y en segunda convocatoria, al día siguiente hábil, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente los vocales presentes.

6. Los acuerdos e la Comisión Paritaria del Convenio se adoptarán por unanimidad de las dos partes, empresarial y sindical, representadas.

7. Cada una de las partes representadas en la Comisión podrá designar Asesores que no tendrán voto, pero sí voz.

8. La solicitud de convocatoria de la Comisión se realizará por cualquiera de las partes en función de la existencia de solicitudes a la misma realizadas por empresas o personas del sector, dirigidas a cualquiera de las Organizaciones que la componen.

9. No obstante lo establecido anteriormente, este convenio colectivo se someterá a los acuerdos a los que se refiere el artículo 83,2 y 3 del E.T. para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación del mismo.

Procedimiento de mediación

1. En aquellos supuestos establecidos en el Convenio y cuando las partes en conflicto lo decidan de manera voluntaria de común acuerdo, la comisión paritaria intervendrá directamente o a través de personas que medien designadas al efecto, para instar a la solución de su discrepancia a través de un acuerdo.

2. Propuesta la mediación de manera voluntaria de común acuerdo por las partes en litigio, cada una de las representaciones en la comisión paritaria designará en un plazo de tres días laborales a dos personas como mediadores.

3. La comisión mediadora se constituirá en un plazo de dos días. La comisión mediadora en un plazo de siete días oirá a las partes en conflicto e intentará la mediación formulando propuestas para que alcancen un acuerdo.

4. Concluido el proceso de mediación se levantará acta con el resultado del intento de mediación.

Procedimiento de arbitraje

1. Las partes en un conflicto podrán voluntariamente de común acuerdo acordar que sea dirimido por medio del arbitraje de la comisión paritaria o de personas designadas al efecto por ésta, el acuerdo de solución arbitral se remitirá a la comisión paritaria quien podrá asumir directamente la resolución del conflicto o bien encomendarlo a una o varias personas para que arbitren.

2. Una vez designado el árbitro o árbitros, éste dispondrá de un plazo quince días para emitir el Laudo arbitral.

Artículo 78. Competencia de Jurisdicciones

Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

Artículo 79. Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos

Ambas partes se adhieren al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales V (ASAC V) suscrito por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas y publicado en el «BOE» el 7 de febrero de 2012.

En el caso de que los efectos del conflicto laboral afecten exclusivamente a una Comunidad Autónoma, las partes se remitirán a los Organismos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales existentes en cada Comunidad Autónoma.

Capítulo Undécimo. Igualdad de Trato entre Mujeres y Hombres

Artículo 80. Principio de Igualdad y Tutela contra la Discriminación

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato entre mujeres y hombres ya que ésta supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, garantizándose la igualdad en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción, en las condiciones de trabajo, en el trabajo de igual valor cuya retribución sea salarial o extrasalarial ya sea directa o indirectamente.

Artículo 81. Planes de Igualdad

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación. En ellos se fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, establecerán sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos a través de las comisiones por la igualdad que se crearán en las empresas de más de 250; en las de menos plantilla será la comisión por la igualdad del convenio (paritaria) la que realizará el seguimiento.

1. Las materias a fijar en los planes serán, desde el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

2. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa sin perjuicio de establecimiento de acciones específicas adecuadas respecto a cada uno de los centros de trabajo.

3. En las de más de 250 personas deberán elaborar con la participación de la R.T. el plan de igualdad que contendrá como mínimo las materias que se fijan en el apartado anterior 1.

4. Los agentes sociales firmantes del presente convenio Patronal y Sindicatos ASEMAVI, FIA-UGT y FITEQA-CCOO entienden de la importancia que supone la igualdad en todos los centros de trabajo. Por lo cual la ley se debe de aplicar en el conjunto del sector, y se recomienda a las empresas de más de 100 personas que negocien planes de igualdad, estableciendo medidas de acción positiva que garanticen la corrección de las discriminaciones.

El seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre los Planes de Igualdad de todas las empresas se realizará por la comisión paritaria del convenio general que tendrá las competencias.

Artículo 82. Acoso Sexual o por Razón de Sexo

Las empresas deberán evitar estas situaciones y arbitrar procedimientos

específicos para su prevención, dar cauces a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular por quienes hayan sido objeto del mismo. La comisión por la igualdad actuará de inmediato. En las empresas se elaborará un código de buenas prácticas para incorporarlo al plan de igualdad.

La R.T., deberá contribuir a prevenir estas situaciones mediante la sensibilización de las personas frente al mismo y proporcionando la información a la Dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Se consideran tratos discriminatorios por razón de sexo, que puedan ser constitutivos de falta grave o muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario:

– El acoso: Situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

– El acoso sexual: Situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En caso de denuncia deberá garantizarse que la persona acosada no pierda su empleo por este motivo.

Artículo 83. Violencia de Género

Medidas de protección integral contra la violencia de género.–Estas medidas suponen un paso más en la sensibilización y reconocimiento de la violencia hacia las mujeres como un problema social, cuya aplicación y garantía de los derechos contemplados supone reforzar el compromiso con la eliminación de la violencia, adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales, patronales y sindicales.

Consideramos que el convenio colectivo juega un papel fundamental en la difusión de las medidas recogidas en esta Ley, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales que regula.

Derecho de la trabajadora víctima de violencia acreditando la situación:

– A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.

– A flexibilizar el tiempo de trabajo.

– Al cambio de centro de trabajo en la misma u otra localidad.

– Suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora.

– Las ausencias o faltas de puntualidad están justificadas (no sancionables) siempre que la situación física o psicológica derivada de la violencia de género haya sido acreditada.

– No podrá ser despedida por ninguna de las causas señaladas, y en caso de serlo, el despido será nulo con derecho a readmisión.

Artículo 84. Comisión de Interpretación y Vigilancia

Dentro de la comisión paritaria del convenio se constituirá una Comisión para la igualdad cuyas atribuciones y competencias serán:

a) Las de velar por la interpretación del convenio en materia de igualdad y no discriminación.

b) Las de emitir informe previo a la resolución de conflictos sobre los artículos de este capítulo.

c) Conocimiento y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas.

Cláusula Adicional Primera.

Liquidación de las cantidades adeudadas como consecuencia de la aprobación del nuevo Convenio colectivo.

Las cantidades devengadas y no abonadas por este concepto se recargarán en un 10% transcurridos 45 días a partir de la fecha de la firma del Convenio colectivo por las partes negociadoras; a partir de la misma fecha (45 días después de la firma del Convenio colectivo) las cantidades devengadas y no pagadas devengarán, además, un interés del 10% anual.

Cláusula Adicional Segunda

Una vez vigente el Convenio colectivo es necesaria la aplicación y articulación del mismo a nivel de empresa. Así, se respetarán los pactos y acuerdos que se establezcan entre las empresas y sus respectivas R.T., atendiendo a situaciones concretas y quedando sometidos a la legalidad vigente.

Cláusula Adicional Tercera

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) constituye uno de los puntos más relevantes del Dialogo Social en el que, sobre la base de consenso de todas las partes implicadas, pretende diseñar el marco común y

compartido de las acciones en materia de prevención de riesgos laborales a desarrollar en el futuro por el Gobierno, las CCAA y los interlocutores sociales, aunando esfuerzos para conseguir reducir de manera constante y significativa la siniestralidad laboral y acercarnos con ello los valores medios de la UE, así como mejorar la forma continua y progresiva los niveles de seguridad y salud en el trabajo.

La Estrategia aspira a transformar los valores, actitudes y los comportamientos de todas las personas implicadas en la Prevención de riesgos laborales, entre ellos organizaciones empresariales, sindicales, empresas y personas que trabajen en el sector.

Dada la importancia de la EESST, fue incluida en 2008 en el Acuerdo sobre Negociación Colectiva (ANC-2.008). Dentro del Acuerdo, se establece la necesidad de creación y constitución de Órganos Específicos en cada Convenio Sectorial para la aplicación e impulso de políticas preventivas en los sectores por la vía de la Negociación Colectiva.

En este sentido, y entendiendo la necesidad de conseguir los objetivos propuestos en la Estrategia para la mejora de la prevención de riesgos en este sector, se acuerda crear la Comisión paritaria para la aplicación y el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el convenio de marroquinería centro. En particular, será competencia de esta comisión el desarrollo de su objetivo 3, para fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de las empresas y de las personas que en ellas trabajan en la mejora de la seguridad y salud

Esta Comisión Paritaria estará formada por representantes de ASEMAVI como patronal y de los sindicatos firmantes del presente convenio, y compuesta por dos personas de cada organización. Será la encargada de elaborar los programas de actuación en el sector, y de los proyectos que se presentarán ante la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Esta comisión designará a los agentes sectoriales de prevención en representación de cada una de las partes firmantes que se encargarán de la visitas a los centros de trabajo, previamente establecidos en cada programa.

ANEXO I

Clasificación profesional del sector de marroquinería de Madrid y Zona Centro

Grupo profesional 1

Personal Técnico Titulado

Nivel 1.

Ingeniero/a Licenciado/a (Titulado Superior).–Corresponde a las personas que ocupando puestos de responsabilidad o dirección posean la correspondiente titulación académica para el desempaño de sus funciones.

Nivel 2.

Diplomatura y Personal Técnico de Grado Medio y Técnicos de Grado Medio.–Corresponde a las personas que ocupando puestos de responsabilidad o dirección posean la correspondiente titulación académica para el desempeño de sus funciones.

Grupo profesional 2

Personal Técnico no Titulado

Este grupo profesional engloba todas las funciones de las personas que planifican, organizan, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas, con las responsabilidades de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Asimismo también las funciones del personal que ejecuta las tareas que sin implicar mando, requieren un alto nivel de complejidad y un contenido intelectual. Así como aquellas tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Este grupo se divide en distintas áreas profesionales:

Nivel 1.

Encargado/encargada general de fabricación.–Es la persona a las órdenes de la dirección técnica y o de fábrica, con los suficientes conocimientos teórico-prácticos, dotes de mando y experiencia en el ámbito de su profesión, asume bajo su responsabilidad de dirección, vigilancia y cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de fabricación, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse.

Nivel 2.

Encargado/encargada de sección o jefatura de taller.–Es quien con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de su jefatura inmediato dirige, organiza y controla con responsabilidad el trabajo de su sección así como de los procesos de fabricación ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Asimismo, y dentro de la misma, debe controlar la puesta a punto y manejo de las máquinas, velar por la disciplina y la seguridad e higiene en el trabajo y desarrollar la función docente necesaria.

Maestro cortador (guarnicionero, sillero, botero).–Es el que teniendo

conocimientos suficientes efectúa los cortes necesarios a las pieles ya sea por lo alargado de las mismas o por unión a otras, de tal forma que se ajuste al producto a fabricar sin desperdicio alguno.

Modelista-patronista dibujante proyectista.–Es el que tiene conocimientos suficientes para obtener uno o varios modelos que constituyan el catálogo de la empresa.

Jefatura de grupo/equipo.–Es quien con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de la jefatura inmediata, dirige, organiza y controla con responsabilidad el trabajo de su grupo/equipo así como los procesos de fabricación, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Asimismo y dentro de la misma debe controlar la puesta a punto y manejo de las máquinas, y desarrollar la función docente necesaria.

En empresas con más de 50 personas que trabajen tendrá un límite mínimo de 15 y máximo de 45 personas por grupo de sección.

En empresas con menos de 50 personas que trabajen el límite estará entre un mínimo de 5 y un máximo de 25 personas por grupo de sección.

Grupo profesional 3

Personal Administrativo y Mercantil

Este grupo engloba una serie de actividades que no son específicas del oficio, pero que son comunes a todas las empresas del sector. En general son las actividades de carácter administrativo y mercantil propias de toda empresa, como la redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, propuestas de contestación, partes de contabilidad, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario, y vendedores especializados.

Este grupo se dividirá a la vez en diferentes niveles que a su vez se dividirán en distintas áreas profesionales.

Nivel 1.

Son funciones que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otras personas. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Jefatura de almacén.–Esta persona tiene, bajo su responsabilidad, todo movimiento de entrada y salida de material, así como el cuidado y vigilancia de los libros de registros.

Jefatura de compras y de ventas.–Es la persona que tiene entre sus funciones la responsabilidad a su cargo y bajo las órdenes de la dirección comercial se encarga tanto de la adquisición de las materias primas, productos auxiliares y demás materiales necesarios, como la venta y distribución del producto elaborado y subproductos e informa sobre las orientaciones y tendencias del mercado.

Jefatura de negociado.–Es la persona que a las órdenes de su e jefatura inmediato lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, estando encargada de orientar e imprimir unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo entre las oficialías, auxiliares y demás personal que de él dependa, aportando sus iniciativas.

Jefatura de sección.–Esta persona, a las órdenes de la dirección administrativa o comercial, lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, encargándose de orientar e imprimir unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo y aportando iniciativas para su buen funcionamiento.

Nivel 2.

Son funciones consistentes en la ejecución de tareas de carácter administrativo o mercantil, que se realizan bajo instrucciones precisas pero que requieren de unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Oficial 1.ª Administrativo y/o Administrativa.–Es la persona que con plena iniciativa y responsabilidad realiza, sin empleados a sus órdenes, cometidos tales como caja, facturaciones y cálculo, estadísticas, asientos en libros de contabilidad, liquidación y cálculo de nóminas y seguridad social, manejo de ordenadores, etc.

Secretario y/o Secretaria.–La persona que con plena iniciativa, responsabilidad y capacidad organizativa, desarrolla tareas administrativas, distribución y clasificación de la correspondencia, atención telefónica, manejo de sistemas informáticos, con o sin idiomas, en dependencia de la dirección o jefatura de departamento.

Analista-Programas.–La persona que con los debidos conocimientos es capaz de analizar, implantar y desarrollar sistemas y programas informáticos.

Control.–Es la persona que realiza funciones de control de calidad de los productos terminados y al mismo tiempo procede a su posterior etiquetado y empaquetado individual.

Viajante.–Es la persona que a las órdenes de su jefatura inmediata y al servicio exclusivo de la empresa, a cuya plantilla pertenece, con los conocimientos

necesarios para la misión encomendada, ya sea en viaje de ruta previamente señalada, en plaza o en ambas modalidades, según se haya convenido, se encarga de la adquisición de las materias primas necesarias o bien de la venta de los productos elaborados o subproductos, informa sobre la orientación del mercado y, cuando realiza estas funciones, efectúa los trabajos afines a su labor principal que le son encomendados.

Nivel 3.

Son funciones consistentes en la ejecución de tareas de carácter administrativo o mercantil, que se realizan bajo instrucciones precisas pero que no requieren de unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Oficialía 2.ª Administrativo/a.–La persona que con iniciativa y responsabilidad restringidas realiza cometidos tales como auxiliares de contabilidad, organización de archivos y de ficheros, informática, etc.

Personal Técnico de Microinformática.–Persona que, con los debidos conocimientos es capaz de instalar y mantener sistemas y programas informáticos.

Nivel 4.

Son aquellas funciones que se ejecutan bajo instrucciones concretas, claramente establecidas y con un alto grado de dependencia, que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Recepción telefonía.–Es la persona que tiene como misión principal el manejo de la centralita electrónica y otros sistemas para la comunicación interior y exterior, pudiendo además realizar funciones administrativas o de recepción que sean compatibles con su labor principal.

Recepción de almacén.–Es la persona que bajo las órdenes de jefatura de almacén, recibe las mercancías, las distribuye en los estantes, prepara y despacha los pedidos, confeccionando las notas correspondientes para su registro en los libros, así como colaboración en inventarios.

Auxiliar de control.–Es la persona que una vez realizado el empaquetado individual procede al empaquetado y etiquetado colectivo, realizando además tareas de carga y descarga en dicho departamento, así como colaborando en el control de calidad.

Auxiliar administración.–Es la persona que con iniciativa propia, siendo

responsable de su trabajo, realiza funciones elementales, administrativas y/o comerciales y en general, las puramente mecánicas e inherentes al desarrollo de aquellas.

Auxiliar de patrones.–La persona que con los conocimientos básicos en patronaje industrial, colabora y asiste al modelista/patronista.

Grupo Profesional 4

Personal de Producción

Este grupo engloba una serie de actividades que son propias y específicas del sector de la marroquinería. Se dividirá en diferentes niveles y, a su vez, en distintas categorías profesionales.

Nivel 1.

Funciones consistentes en operaciones que se ejecutan de forma autónoma, que exigen habitualmente iniciativa por parte de las personas que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, confeccionando y desarrollando proyectos completos según instrucciones.

Oficialía de primera.–Es la persona que ejecuta cualquiera de los trabajos propios de estas actividades siempre dentro del seno de cada empresa, tales como bolsos carteras, billeteras, pitilleras, carteras de documentos, maletas, maletines, cinturones, correas de reloj, marcos de fotografías, artículos de regalo, etc., obtenidos en cualquier clase de pieles, productos plásticos, tejidos u otras materias, y que conociendo todos y cada uno, a la perfección, de los procesos de fabricación, es capaz de empezar y terminar cualquier pieza, aun aquellas que por su gusto y delicadeza en su acabado y presentación, cada uno en su especialidad y en el tiempo adecuado.

Cortado de piel de 1.ª.–Es la persona que partiendo de un patrón es capaz de cortar con la máxima perfección y aprovechamiento cualquier clase de piel ya sea por medios mecánicos o manuales.

Chiflador de 1.ª.–Es la persona que mecánicamente o de forma manual rebaja con el máximo aprovechamiento y mínimo desperdicio toda clase de pieles incluidas las exóticas.

Montado de primera en articulos de viaje y en carteras de documentos: Es la persona que conociendo a la perfección los procesos de fabricación de estas especialidades, es capaz de empezar y terminar con la máxima perfección, cualquier pieza, aun aquellas que por su calidad o la nobleza de los materiales empleados suponga especial gusto y delicadeza en su acabado y presentación.

Maquinistas de 1.ª.–Son las persona capaces de coser con cualquiera de los tipos de máquinas empleados en estas industrias cualquier pieza, en cualquier material, con la máxima perfección.

Montado de primera en marroquinería, cinturones: Es la persona que recibiendo las piezas de corte o cosidas propias de estas especialidades, es capaz de montarlas y alistarlas aun en aquellas confeccionadas con las pieles más finas y los materiales más delicados, colocando con la mayor perfección los cierres, boquillas u otros tipos de herrajes.

Preparación de 1.ª.–Es la persona que una vez recibidos los materiales cortados los prepara para su posterior montaje con la máxima perfección, cualquier pieza, aun aquellas que por su especial calidad o la nobleza de los materiales empleados suponga especial gusto y delicadeza en su acabado y presentación.

Nivel 2.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para cumplir correctamente los cometidos, debiendo tener una notoria experiencia adquirida en todos los campos.

Oficialía 2.ª.–Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que/las oficialías de 1.ª con suficiente corrección y eficacia, aunque sin llegar a la perfección exigible a ellas.

Cortado de piel de 2.ª.–Son las personas que ejecutan los mismos trabajos que las oficiales de 1.ª pero sin la perfección exigible a ellas.

Chiflador de 2.ª.–Son las personas que ejecutan los mismos trabajos que las oficialías de 1.ª pero sin la perfección exigible a ellas.

Montado de 2.ª en articulos de viaje y en carteras de documentos.–Son las personas que ejecutan los mismos trabajos que las oficialías de 1.ª pero sin la perfección exigible a ellas.

Maquinista de 2.ª.–Son las personas que ejecutan los mismos trabajos que las oficialías de 1.ª pero sin la perfección exigible para ellas.

Montadores de 2.ª en marroquinería, cinturones.–Las personas que ejecutan los mismos trabajos que las oficialías de 1.ª pero sin la perfección exigible a ellas.

Reparación de 2.ª.–Las personas que quienes ejecutan los mismos trabajos que las oficialías de 1.ª pero sin la perfección exigible a ellas.

Nivel 3.

Son funciones consistentes en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que requiere adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas sin que sea exigible una contrastada experiencia adquirida en todos los campos.

Oficialía de 3.ª.–Es la persona que habiendo realizado y terminado el aprendizaje o la especialización, y habiendo adquirido un nivel óptimo en la ejecución, no ha alcanzado aún los conocimientos ni la práctica indispensables para efectuar los trabajos exigibles la oficialía de 2.ª

Nivel 4.

Este nivel se refiere al personal obrero, que ejecuta operaciones según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y no necesitan de una formación concreta.

Especialista.–Son las personas que realizan tareas auxiliares para las que no es necesario período de aprendizaje pero sí un período de práctica y adaptación. Son capaces de realizar los siguientes trabajos: emboquillado, cortado de forros, forrado encolado, soldar, prensado, troquelado, pintado y oras análogos por su función a las citadas, todas ellas con la mayor perfección y rendimiento.

Peonaje.–Persona que opera con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un claro grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesita de formación específica para realizar labores como mantenimiento, carga y descarga manuales y actividades de acondicionamiento y envasado.

Nivel 5.

Aprendizajes y personas contratadas para la formación de tercer año.–Las que a tenor del contrato que regula sus relaciones laborales con la empresa, se obligan a aprender el oficio, y la empresa a la vez que utiliza su trabajo, igualmente se obliga a enseñarles las habilidades y conocimientos necesarios para su completa formación profesional.

Aprendizaje y o contratos para la formación de 2.º y 1.º años.–Son aquellas personas que a tenor del contrato que regula sus relaciones laborales con la empresa, se obligan a aprender el oficio y la empresa, a la vez que utiliza su trabajo, igualmente se obliga a enseñarles las habilidades y conocimientos necesarios para su completa formación profesional.

Grupo profesional 5

Personal de Almacén

Este grupo engloba una serie de actividades que no son propias del oficio de la marroquinería, pero que son comunes a todas las empresas del sector. En general son de carácter manual o de vigilancia, que requieren poca o ninguna precisión, que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

Nivel 1.

Conducción.–Es la persona que estando en posesión del necesario permiso de conducir, tiene a su cargo el manejo de los camiones, coches, furgonetas y demás vehículos matriculados a nombre de la empresa. Es responsable del vehículo puesto a su disposición, mientras esté trabajando con él.

Nivel 2.

Auxiliar de almacén.–Es la persona que en dependencia de su superior jerárquico realiza labores propias de almacenaje, revisión, control y preparación de pedidos y expediciones bajo una cierta supervisión.

Vigilancia.–Es la persona que con elementales conocimientos y responsabilidad cuidará de los accesos a los locales propios de la empresa realizando funciones de custodia y vigilancia, y de atención telefónica.

Personal de limpieza.–Realiza labores propias de mantenimiento y limpieza de las instalaciones de la empresa.

Ordenanza.–Persona que con un nivel mínimo de cualificación desarrolla tareas de distribución de correo y mercancías dentro de la empresa y, eventualmente, labores de vigilancia de las instalaciones así como gestiones administrativas de carácter oficial frente a organismos públicos y otras entidades privadas como bancos o cajas de ahorro.

Operario de servicios varios.–Persona que opera con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un claro grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesita de formación específica para realizar labores como mantenimiento, carga y descarga manuales, y actividades de acondicionamiento y envasado.

ANEXO II

Movilidad funcional

Trabajos de superior e inferior grupo profesional

La movilidad funcional se realizará de conformidad con el artículo 39 del ET.

1. La persona que realice funciones de grupo profesional superior a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité de empresa o, en su caso, de los/las delegados/as de personal, deberá preceptivamente, con carácter previo a la reclamación ante la jurisdicción competente, poner el conocimiento del asunto ante la comisión paritaria, que evaluará y emitirá un dictamen.

3. Cuando se desempeñen funciones de grupo superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, la persona que trabaja tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el grupo asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a una persona a tareas correspondientes a un grupo inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo a la R.T.

Ascensos

El ascenso es la promoción de una persona a un grupo profesional superior y distinta de la antes realizada, con carácter permanente.

1. El sistema básico de ascenso es el de valoración de la formación y méritos personales tomando como referencia las siguientes circunstancias:

– Titulación adecuada (en su caso).

– Valoración académica (en su caso).

– Conocimiento del puesto de trabajo.

– Historial profesional.

– Desempeño de funciones de superior grupo profesional.

– Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan.

2. De no existir acuerdo entre la empresa y las personas que trabajan, se deberá poner en conocimiento, con carácter previo a cualquier reclamación ante la autoridad administrativa o judicial, el hecho o la discrepancia ante la comisión paritaria.

3. La comisión paritaria está facultada para realizar las pruebas que estime pertinentes para determinar la competencia profesional de la persona que trabaja, su aptitud e idoneidad para el puesto que reclama o la procedencia sobre su adecuación a la función que tenga asignada cuando considere la persona que trabaja haber sido clasificado incorrectamente, emitiendo finalmente la comisión un dictamen.

4. De no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria se designará a la persona o personas que, a la fecha de la reclamación, ostenten la calificación necesaria para la resolución del asunto, solo en los casos que las personas afectadas pertenezcan al grupo profesional 4.º, calificado como personal obrero, siendo dicho informe vinculante para la resolución que adopte la comisión paritaria.

5. El personal especialista de nivel 4.º pasará automáticamente al nivel 3.º con nivel de oficial de 3.ª a los seis años de permanecer en el nivel 4.º

ANEXO III

Clasificación profesional del Convenio colectivo de Marroquinería de Madrid y Zona Centro

Grupo profesional 1

Personal Titulado

Nivel 1: Ingeniería, Licenciatura (Titulado Superior).

Nivel 2: Diplomatura, Personal Técnico de Grado Medio.

Grupo profesional 2

Personal Técnico Titulado

Nivel 1: Encargado/a General de Fabricación.

Nivel 2: Encargado/a de Sección o Jefatura de Taller.

Nivel 3 (A):

– Modelista, Patronista/Dibujante Proyectista.

– Maestro cortador, Guarnicionero, Sillero, Botero.

– Jefatura de Grupo/Equipo empresas de más de 50 personas.

Nivel 3 (B): Jefatura de Grupo/Equipo empresas de menos de 50 personas.

Grupo profesional 3

Personal de Administración/Mercantil

Nivel 1 (A): Jefatura de Sección

Nivel 1 (B):

– Jefatura de Negociado.

– Jefatura de Compras.

– Jefatura de Ventas.

– Jefatura de Almacén de empresas de más de 50 personas.

Nivel 1 (C): Jefatura de Almacén de empresas de menos de 50 personas.

Nivel 2:

– Oficialía 1.ª A Administración.

– Secretario/a.

– Viajante.

– Analista-Programación.

– Control.

Nivel 3:

– Oficialía 2.ª Administración.

– Personal técnico de Microinformática.

Nivel 4:

– A. Dependiente de Almacén.

– B. Auxiliar Administrativo.

– C. Telefonía/Recepcionista.

– C. Ayudante de Patrones.

– C. Auxiliar de Control.

Grupo profesional 4

Personal de Producción

Nivel 1: Oficial 1.ª:

– Cortado de piel.

– Chiflador.

– Montar de artículos de viaje y c. de documentos.

– Maquinista.

– Montado en Marroquinería y Cinturones.

– Preparado.

Nivel 2: Oficial 2.ª:

– Cortado de piel.

– Chiflador.

– Montado.

– Artículos de viaje y c. de documentos.

– Maquinista.

– Montado en Marroquinería y Cinturones.

– Preparado.

Nivel 3: Oficialía 3.ª

Nivel 4:

– Especialista.

– Auxiliar.

Nivel 5: Aprendizaje de tercer año.

Nivel 6: Aprendizaje de 2.º y 1.º años.

Grupo profesional 5

Personal de Almacén

Nivel 1: Conducción de vehículos.

Nivel 2:

– Auxiliar de Almacén.

– Vigilancia.

– Ordenanza.

– Personal de limpieza.

Nivel 3: Operario de servicios varios.

Tablas salariales 2012 con incremento del 0,5%

	Salario mensual – Euros	Incentivo Convenio – Euros
Grupo profesional 1		
Personal Técnico Titulado		
Nivel 1	1.492,56	248,76
Nivel 2	1.374,71	229,09
Grupo profesional 2		
Personal Técnico no Titulado		
Nivel 1	1.296,15	216,01
Nivel 2	1.099,78	183,30
Nivel 3 (A)	1.060,47	176,74
Nivel 3 (B)	1.027,72	157,44
Grupo profesional 3		
Personal Administrativo/Mercantil		
Nivel 1	1.296,15	216,01
Nivel 1 (B)	1.099,78	183,30
Nivel 1 (C)	895,51	149,24
Nivel 2	1.021,20	170,20
Nivel 3	895,51	149,24
Nivel 4 (A)	834,61	139,10
Nivel 4 (B)	824,83	137,46
Nivel 4 (C)	805,21	134,51
Grupo profesional 4		
Personal Obrero		
Nivel 1	962,32	160,38
Nivel 2	887,67	147,95

Nivel 3	824,78	137,46
Nivel 4	785,53	130,91
Nivel 5	660,08	93,27
Nivel 6	660,08	93,27

	Salario mensual – Euros	Incentivo Convenio – Euros
Grupo profesional 5		
Personal Subalterno		
Nivel 1	942, 62	157,17
Nivel 2	805,21	134,19
Nivel 3	785,53	130,91