

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CLAVED, SA

Resolución de 3 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Claved, SA.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Claved, SA (Código de convenio n.º: 90101362012013), que fue suscrito, con fecha 28 de febrero de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, 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, 3 de abril de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CLAVED, S.A., PARA LOS AÑOS 2013-2017

Capítulo 1. Aspectos Generales

Sección 1. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente Convenio colectivo de empresa negociado y concertado por los representantes legales de la Empresa y por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, se aplicará a todas aquellas actividades definidas en su objeto social actual, así como aquellas que pudieran constituirse en el futuro, si se produjera ampliación del mismo durante la vigencia del presente Convenio.



Por tanto, se entienden incluidas, entre otras, las relacionadas con la fabricación, venta, importación y exportación de material eléctrico, material para gas, agua y telecomunicaciones, así como todas aquellas necesarias para la correcta prestación de dichos servicios.

Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente Convenio colectivo afecta a cuantos centros de trabajo tiene establecidos Claved, S.A., en el territorio español, así como a aquellos que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo.

Artículo 3. Ámbito Personal

El presente Convenio colectivo afecta a todo el personal que tenga establecida, o establezca, relación laboral común por cuenta ajena con la empresa Claved, S.A., independientemente del tipo de contrato laboral, fijo o temporal, bajo el que se haya formalizado dicha relación.

Por consiguiente, quedan automáticamente fuera del ámbito del Convenio, aquellas relaciones que estén expresamente excluidas por Ley o estén desarrolladas y definidas por regulaciones específicas que les confieran un carácter de relación laboral de naturaleza especial.

Sección 2. Cláusulas de garantía

Artículo 4. Entrada en Vigor y Duración

La duración del presente Convenio colectivo será de cinco años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2017, ambos inclusive.

Por tanto, e independientemente de la fecha de publicación en el diario o boletín correspondiente, sus efectos se aplicarán desde el día 1 de enero de 2013, con la excepción de aquellos aspectos del texto articulado que establezcan una vigencia distinta por razón de la materia específica que se trate.

El Convenio colectivo quedará prorrogado de forma automática por periodos de una anualidad a partir de la finalización de la vigencia del mismo, en el caso de que ninguna de las partes legitimadas haga uso del derecho de denuncia en los términos pactados en el artículo 5.

Prorrogado el Convenio colectivo, las condiciones establecidas en él se aplicarán globalmente, formando un conjunto orgánico e indivisible, hallándose las partes vinculadas a su cumplimiento.

Artículo 5. Denuncia y Revisión



Con el fin de promover la revisión total o parcial del contenido del presente Convenio colectivo, cualquiera de las partes firmantes del mismo podrá llevar a cabo el trámite de denuncia del mismo antes del término de la vigencia establecida, esto es, el 31 de diciembre de 2017. Sólo será válida la denuncia ejercitada por quién esté legitimado para ello.

La denuncia deberá efectuarse con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia.

La misma deberá llevarse a cabo mediante escrito dirigido a la otra parte firmante, con indicación de la legitimación que ostenta para ello, y las materias objeto de la negociación que se pretende. La parte receptora deberá acusar recibo de este escrito y, del mismo, se remitirá copia a la autoridad laboral competente para su constancia y registro.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora, conforme a lo establecido por el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo la parte receptora de la comunicación responder a la propuesta de negociación y estableciéndose un calendario de negociación.

El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio se establece en tres meses desde la fecha de pérdida de vigencia del presente.

Ambas partes se comprometen a llevar a cabo la negociación bajo el principio de buena fe que permita alcanzar acuerdos mutuamente satisfactorios que conformen la nueva regulación colectiva de condiciones de trabajo y reducir al máximo el vacío en la aplicación de las cláusulas anteriormente vigentes.

Sección 3. Respeto a lo convenido

Artículo 6. Respeto a lo Convenido

Partiendo de que las condiciones pactadas en el presente Convenio serán consideradas globalmente, si la autoridad laboral estimase que alguno de los pactos de este Convenio conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Sección 4. Comisión Paritaria

Artículo 7. Interpretación

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3.e) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la



Ley del Estatuto de los Trabajadores, se constituye la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio con las atribuciones y fines establecidos en la vigente legislación o posterior que pudiera establecerse en materia de negociación colectiva.

Artículo 8. Composición

Esta Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento estará compuesta por cuatro miembros, de los cuales dos serán designados por cada una de las partes negociadoras del presente Convenio.

Las reuniones serán obligatorias a petición de la totalidad de los miembros de una de las partes y tendrán lugar en un plazo no superior a cinco días hábiles.

Recibida la petición de cualquiera de las partes, la Comisión comunicará su resolución en relación con los conflictos planteados en un plazo no superior a quince días hábiles y en el caso de no llegar a acuerdo, las discrepancias producidas en su seno se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesional de Cataluña.

Actuará como Secretario uno de los miembros elegidos de común acuerdo y, en su defecto, un tercero con el beneplácito de ambas partes.

Artículo 9. Funciones

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Entender de todas cuantas cuestiones puedan surgir relativas a la interpretación o aplicación de las normas del presente Convenio.
- b) Entender de aquellas controversias o conflictos laborales que afecten o puedan afectar a un colectivo de trabajadores, debiendo someterse ante dicha Comisión tales controversias, con anterioridad al planteamiento de un conflicto colectivo ante la jurisdicción laboral.
- c) Seguimiento y vigilancia en la aplicación y desarrollo de dicha normativa.

Artículo 10. Domicilio

El domicilio de dicha Comisión será el propio social de la Empresa, sito en carretera C-17, kilómetro 17,82. 08185 Lliçà de Vall (Barcelona).

Artículo 11. Sumisión de Cuestiones a la Comisión

11.1 Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita



dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

11.2 Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

Capítulo 2. Organización del Trabajo

Sección 1. Facultades y obligaciones de la dirección

Artículo 12. Norma General

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a la dirección de empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores velará para que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

Artículo 13. Facultades de la Dirección

Son facultades de la dirección de la empresa, con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio:

- a) Fijar la calificación del trabajo, según alguno de los sistemas internacionales admitidos.
- b) La determinación de las políticas generales de la empresa: Financiera, comercial, administrativa, técnica, de recursos humanos, productiva, de comunicación, calidad, marketing, publicidad y cuantas sean comunes o específicas de una empresa.



- c) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.
- d) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.
- e) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.
- f) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
- g) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.
- h) El establecimiento de niveles y jerarquías de trabajo, así como su distribución en los centros de trabajo.
- i) La clasificación y funciones de los trabajadores/as en ausencia de pacto concreto que le vincule.
- j) La composición de la plantilla, admisión, promoción y dirección del personal.
- k) El régimen de disciplina en el trabajo.
- l) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta.
- m) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etcétera.
- n) Las instrucciones sobre asignación y uso de elementos mecánicos, herramientas e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantenimiento.
- o) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- p) Mantener los sistemas de trabajo aun cuando los trabajadores no estuvieran de acuerdo con los mismos.
- q) Establecer la fórmula para los cálculos de salario, oída la representación de los trabajadores.





r) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere al personal que a las tareas.

s) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

t) En general, dictar cuantas normas internas sean necesarias en cualquiera de sus áreas y actividades que tengan lugar en su ámbito de empresa.

Artículo 14. Obligaciones de la Dirección de Empresa

Son obligaciones de la dirección de empresa:

a) Informar a la representación legal de los trabajadores sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la dirección en la materia.

b) Establecer y redactar la fórmula de los cálculos del salario con arreglo a un sistema claro y sencillo, cualquiera que sea la medida o criterio empleados para valorar los rendimientos.

c) Estimular toda iniciativa encaminada al mejoramiento de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre la dirección de empresa y los trabajadores.

Sección 2. Sistemas y métodos de trabajo

Artículo 15. Norma General

15.1 La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en las empresas, secciones, talleres o grupos profesionales de las mismas corresponde a la dirección.

15.2 La Empresa podrá establecer un sistema de racionalización y, en todo caso, podrá determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo fijando a tal efecto la cantidad y calidad de labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles; sin que el hecho de no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

Artículo 16. Momentos

16.1 La organización del trabajo en cada empresa se llevará a efecto a través de los momentos siguientes:

a) Racionalización de las tareas.

b) Análisis, valoración y clasificación de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos.





c) Adaptación del trabajador al puesto, según sus aptitudes.

16.2 Las empresas prestarán atención específica en esta labor a las exigencias de la formación profesional de sus trabajadores, en orden al perfeccionamiento de los mismos.

Artículo 17. Racionalización

El proceso de racionalización se realizará de acuerdo con los cuatro objetivos siguientes:

a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.

b) Análisis de rendimientos.

c) Normalización de tareas.

d) Fijación de la plantilla de personal.

Artículo 18. Simplificación

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la dirección de la empresa de acuerdo con sus necesidades y las posibilidades que para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa del personal.

Artículo 19. Análisis de Rendimientos

19.1 La determinación del sistema de análisis y control de rendimientos personales será de libre iniciativa de la dirección de la empresa.

19.2 La fijación de un rendimiento óptimo tendrá por objeto limitar la aportación del personal, de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico, tomando como punto de referencia el representado por un trabajador capacitado y conocedor del trabajo en el puesto que ocupa. Todo ello sin perjuicio de lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 20. Normalización de Tareas

Es facultad privativa de la dirección de empresa la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de su grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas y las máquinas o instalaciones que deberá atender cada trabajador.

Artículo 21. Plantillas

La determinación de la plantilla de la empresa se hará por la dirección de



conformidad con sus necesidades, y sin que el trabajador haya de superar el rendimiento óptimo o máximo.

Artículo 22. Valoración de Puestos

La valoración de puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta, la concurrencia de los siguientes factores:

- a) Conocimientos.
- b) Iniciativa.
- c) Autonomía.
- d) Responsabilidad.
- e) Mando.
- f) Complejidad.

Artículo 23. Adaptación a los Puestos de Trabajo

La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

- a) Selección del personal, se realizará utilizándose por la dirección de empresa los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.
- b) La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que le asigne la dirección comprenderá, entre otras, las siguientes medidas o consideraciones:

Formación adecuada.

Experiencia necesaria.

Acomodación al puesto de trabajo.

Interés suficiente.

Calidad del material utilizado.

Cambios en los factores de medio ambiente.

Eficacia de las herramientas.





Incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

Artículo 24. Vigilancia y Control de las Obligaciones y Deberes Laborales

El trabajador vendrá obligado a realizar la prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables de la empresa. Esta podrá adoptar las medidas que estime más oportunas para la vigilancia y control de las obligaciones y deberes laborales, respetando el derecho a la intimidad y propia imagen así como el resto de derechos constitucionales.

Sección 3. Clasificación profesional

Artículo 25. Norma General

25.1 La estructura de encuadramiento profesional aplicable en la Empresa, basada en grupos profesionales, consta de seis grupos, debiendo asignarse a cada trabajador y trabajadora a un grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora sólo será posible, si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, garantizándose, en cualquier caso, por parte de la Dirección de empresa, el período de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones. La Dirección deberá comunicar esta situación a la representación de los trabajadores, según establece el artículo 39.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca.

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo grupo profesional se realizará teniendo presente los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, así como la formación requerida para cada uno de ellos.

25.2 La dirección de empresa podrá, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13.a), fijar la clasificación necesaria para ocupar cada puesto de trabajo en función de los conocimientos profesionales requeridos por el mismo.

25.3 La previsión de los distintos grupos profesionales no supondrá la obligación de tenerlos todos, siendo facultad de la empresa la implantación de todos o alguno de ellos.

25.4 El acto de clasificación del trabajador en orden al grupo profesional se llevará a efecto por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.





Artículo 26. Grupos Profesionales

Los trabajadores que presten servicios para la Empresa serán adscritos a alguno de los siguientes Grupos profesionales:

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales

Los trabajadores/ras pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden normalmente, con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos: Analistas de sistemas (titulación superior), Arquitectos, Directores de áreas o servicios, Ingenieros, Licenciados.

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales

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

Formación

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, «titulados superiores de entrada».



Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social y eventualmente, en el número 1 de cara a cubrir a los titulados superiores de entrada.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos: Titulados superiores de entrada, ATS, Arquitectos técnicos (Aparejadores), Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura, Ingenieros técnicos (Peritos), titulados grado medio, Graduados sociales.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales

Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación

Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos: Analista Programador, Delineante proyectista, Dibujante proyectista.

Empleados: Jefes de áreas o servicios, Jefes administrativos.

Operarios: Contraamaestre, Jefe de taller, Maestro industrial.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales

Aquellos trabajadores/ras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación



Bachillerato, BUP o equivalente o técnico especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados: Delineantes de 1.^a, Técnicos en general.

Operarios: Encargados, profesional de Oficio especial.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios generales

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

Formación

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 5 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados: Delineante de 2.^a, Oficiales administrativos, Oficiales de laboratorio, Oficiales de organización, Viajante.

Operarios: Chófer de camión, profesionales de Oficio de 1.^a, profesionales de Oficio de 2.^a

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios generales

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



Formación

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados: Almacenero, Auxiliares en general, Conserje, Pesador-Basculero, Telefonista.

Operarios: Conductor de máquina, Chófer de turismo, Especialista, Profesional de oficio de 3.ª, Peón.

Capítulo 3. Contratación y Empleo

Artículo 27 Contratación

La contratación laboral se realizará fomentando el uso adecuado de las modalidades contractuales de manera tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

Artículo 28. Período de Prueba

28.1 En las relaciones de trabajo podrán fijarse siempre que se concierte por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de dos meses.

28.2 Durante el transcurso del período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.

28.3 El trabajador percibirá, durante este período, la remuneración correspondiente al grupo profesional o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

28.4 Transcurrido el período de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

Artículo 29. Ceses

29.1 Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la



empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con una antelación mínima de quince días.

29.2 El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Capítulo 4. Condiciones Económicas

Sección 1. Estructura salarial

Artículo 30. Normas Generales

Las condiciones retributivas del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo serán las que se indican en este capítulo.

Artículo 31. Garantías «ad personam»

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado en el presente Convenio colectivo, manteniéndose y abonándose como complemento «ad personam». Dicho complemento no será compensable ni absorbible y se revalorizará anualmente para ajustarlo al incremento anual del IPC.

Artículo 32. Salario

Ambas representaciones acuerdan que el salario que percibirán los trabajadores en el año 2013, con independencia del grupo profesional al que se encuentren adscritos, será equivalente al salario mínimo interprofesional fijado para dicho periodo mediante Real Decreto por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España.

El salario establecido para 2013 se modificará anualmente según las actualizaciones establecidas, en su caso, mediante Real Decreto promulgado al efecto por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España por el que se fija el salario mínimo interprofesional.

En ningún caso, la retribución fijada para los trabajadores en cómputo mensual y/o anual podrá establecer condiciones inferiores a las previstas en dicha normativa, en cuyo caso se incrementarán hasta alcanzar estas últimas.

Sección 2. Otras retribuciones

Artículo 33. Gratificaciones Extraordinarias

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir dos gratificaciones





extraordinarias anuales correspondientes a las fiestas de Navidad y Verano, respectivamente, consistiendo cada una de ellas en una mensualidad completa.

Las gratificaciones de Verano y Navidad se satisfarán el día 30 de junio y el 22 de diciembre, respectivamente, y, si cualquiera de ambos días fuese festivo, se abonará el día laborable inmediato anterior.

Artículo 34. Horas Extraordinarias

La realización de horas extraordinarias se contempla como un hecho excepcional, debiendo acudir en primer término a la distribución irregular de la jornada, mediante los mecanismos habilitados en el presente Convenio colectivo.

Cuando ello no sea posible, la realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario, debiéndose compensar las mismas por periodos de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización o retribuyéndolas.

El valor de la hora extraordinaria será el valor resultante de dividir la retribución total anual bruta por la jornada efectiva anual, con un tope máximo de 13,10 euros a la hora.

No obstante el carácter voluntario de las horas extraordinarias, se establece su obligatoriedad en aquellos supuestos de fuerza mayor, averías de necesaria reparación y suplencias urgentes en jornada ordinaria.

Artículo 35. Pluses de Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos

35.1 Al personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársele la bonificación consistente en 5,55 euros/día, cuando trabaje jornada completa o cuando sobrepase la media jornada.

35.2 La percepción por este concepto se reducirá a la mitad cuando el trabajador realice estos servicios durante un período superior a sesenta minutos por jornada y no exceda de media jornada.

35.3 La cuantía convenida en el apartado 1 de este artículo comprende y cubre las tres circunstancias de: excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad cuando eventualmente concurriesen uno, dos o los tres supuestos.

35.4 En aquellos casos en que el carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso hubiere sido tenido en cuenta en la calificación de los puestos de trabajo o fijación de los valores del incentivo, no se percibirá esta bonificación.

35.5 La mujer en período de gestación, o de lactancia natural, quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo se estará a lo que resuelva la autoridad



laboral.

Artículo 36. Salidas, Viajes y Dietas

36.1 Si por necesidades de la empresa, el trabajador ha de salir de viaje percibirá, aparte del importe de éste, y del alojamiento con desayuno la dieta mínima por las comidas que será de 22 euros diarios, en concepto de dieta completa, si se producen las dos comidas principales, y de 11 euros diarios por media dieta si sólo se produce una comida principal.

La empresa podrá establecer, contratar y/o abonar los medios de transporte y el alojamiento con desayuno directamente, salvo acuerdo entre las partes.

36.2 Las dietas que se pactan en el presente Convenio corresponden a los gastos normales de manutención, viaje y estancia en establecimientos de hostelería y, en consecuencia, tienen un carácter compensatorio y no salarial, a modo de la indemnización o suplidos de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 37. Uso de Coche Particular

Si dentro del horario de actividad laboral, el trabajador necesita realizar un desplazamiento por motivos laborales y usa su vehículo particular a solicitud de la empresa, deberán establecer de mutuo acuerdo una compensación económica.

Artículo 38. Ropas de Trabajo y Calzado, en Casos Especiales

38.1 La empresa observará la obligación de proveer a sus trabajadores, tanto de la ropa adecuada a los trabajos que así lo exijan, como de las botas o calzado impermeable cuando lo disponga la naturaleza de las labores, así como el equipo personal de seguridad en los casos en que el uso del mismo resulte obligatorio.

38.2 En caso de discrepancias entre la Dirección de empresa y los trabajadores, con respecto a lo establecido en el anterior apartado, la Comisión paritaria de la interpretación del Convenio tendrá facultad para determinar, según las circunstancias concurrentes, la obligación de la observancia de los preceptos legales antes mencionados, sin perjuicio de la competencia de las jurisdicciones administrativas o contenciosas.

38.3 Para las nuevas contrataciones de trabajadores fijos que se concierten a partir de la vigencia del presente Convenio, la empresa vendrá obligada a entregar a cada trabajador contratado dos monos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral.

38.4 No obstante lo previsto anteriormente, queda convenido que la empresa facilitará cada año a sus trabajadores, como mínimo, un mono de trabajo o prenda similar.



38.5 Los trabajadores están obligados a devolver las prendas en uso, en aquel año, cuando cesen en el servicio de la empresa.

Artículo 39. Pago de Haberes

El abono de los salarios devengados se efectuará mensualmente y por meses vencidos, sin perjuicio de los anticipos que se puedan pactar en cada caso, debiendo ser abonadas entre los días uno y cinco del mes siguiente.

Capítulo 5. Tiempo de Trabajo

Sección 1. Jornada y calendario

Artículo 40. Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo para todo el personal adscrito al presente Convenio colectivo será de 1.750 horas, equivalente a aplicar en cómputo anual la jornada de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Artículo 41. Calendario

La elaboración del calendario, previa información a la representación legal de los trabajadores, será facultad de la dirección de la empresa, acomodándose a las disposiciones legales aplicables, con la salvedad que se especifica a continuación.

Artículo 42. Distribución de la Jornada

Las especiales características del ciclo productivo de la empresa, así como los compromisos de realización de servicios para terceros amparados en contratos concretos, precisan de una cierta libertad de actuación en la distribución de las jornadas de trabajo en función de las necesidades concretas que puedan surgir, tales como entregas urgentes, puntas de trabajo, disminución de la actividad, ausencias de personal, circunstancias productivas imprevistas, etcétera.

Todo ello conlleva que las actividades de producción, fabricación y/o venta sean irregulares durante el año, fluctuando en los diferentes periodos del año.

Consecuentemente, ambas partes acuerdan establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo que permita contribuir a una mayor productividad y adecuación a las necesidades productivas puntuales, sin perjuicio del obligado respecto a los mínimos de derecho necesario reconocido a los trabajadores en la normativa legal vigente.

Así, la Dirección de la empresa podrá distribuir dicha jornada en función de las dichas necesidades productivas, pudiendo extender la misma hasta el máximo legal previsto, debiendo comunicar dichas situaciones con la máxima antelación posible, garantizando siempre que los trabajadores afectados tengan



conocimiento de tales modificaciones y de la hora de la prestación resultante de aquella con un preaviso mínimo de cinco días.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, mediando entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, como mínimo, doce horas.

Sección 2. Vacaciones

Artículo 43. Vacaciones

Todo el personal al servicio de la empresa afectada por el presente Convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, no pudiendo ser sustituibles por compensación económica.

Los trabajadores conocerán las fechas de disfrute con, al menos, dos meses de antelación a su comienzo.

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

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

Artículo 44. Fiestas

Serán consideradas fiestas laborales las que se fijen anualmente en el calendario oficial editado por la Generalitat de Catalunya.

Artículo 45. Permisos Especiales Retribuidos

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 10/1998, de 15 de julio, de uniones estables de pareja («Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya» de 23 de julio de 1998), se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos





reconocidos en el presente artículo.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de salario base o mínimo de Convenio, complemento «ad personam» y Plus Personal por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán quince días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho y esta licencia sólo se podrá conceder una vez cada cinco años, salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo se reducirá a tres años.

b) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

c) Durante dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo que se ampliará con un día natural en caso de parto abdominal (cesárea).

d) Un día laborable en caso de adopción y acogimiento.

e) Dos días naturales en el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo, hijos políticos (yerno y nuera), padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de hospitalización y mientras ésta dure el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de días laborables de permiso.

f) Durante dos días naturales en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

g) Durante tres días naturales en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos (yerno y nuera), padres o padres políticos del trabajador.

h) En el caso de los apartados c), e), f) y g) si el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días naturales.

i) Durante un día natural por traslado de su domicilio habitual.

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

k) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y



de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 46. Acumulación Horas Lactancia

En desarrollo del artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores se establece siempre que medie preaviso a la empresa con quince días de antelación, la acumulación de horas de lactancia, hasta un máximo del 85% de las horas que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso maternal. El resto de horas que pudieran corresponder hasta el total legal se podrá disfrutar en los términos establecidos en el Estatuto de los trabajadores. En cualquiera de los supuestos salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 47. Paternidad

El trabajador, para ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los trabajadores, deberá comunicar a la dirección de la empresa el ejercicio de este derecho, de forma fehaciente y con una antelación mínima de siete días naturales al inicio de su disfrute, salvo que quiera iniciarlo al día siguiente de finalizado el permiso retribuido por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, en cuyo caso el plazo de preaviso será de dos días naturales.

Artículo 48. Excedencias

48.1 El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años, salvo pacto expreso entre las partes. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

48.2 A partir de la vigencia del presente Convenio, la trabajadora o trabajador que solicite la excedencia por maternidad o paternidad podrá solicitar la reincorporación a la empresa, mediante escrito formulado un mes antes de finalizar el disfrute de aquélla, admitiéndosele de forma inmediata en su puesto de trabajo, respetándosele siempre el grupo profesional que ostentaba con anterioridad a la disfrutada excedencia. En el supuesto de que ambos padres trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho.

48.3 El trabajador que tenga a su cargo al padre, madre, esposo/a, hijos, abuelos, nietos y hermanos, que hayan sido declarados oficialmente en situación de gran invalidez, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo. La duración de la excedencia no será inferior a un año, ni superior a cinco. La reincorporación, en su caso, deberá solicitarse a la Dirección de empresa por escrito, con un mes de antelación. En el supuesto de



que haya dos o más trabajadores de la familia prestando sus servicios en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá acogerse a este beneficio.

Artículo 49. Licencia sin Sueldo

a) En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

En aquellas empresas que el proceso productivo lo permita, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

b) El trabajador puede disponer, con un preaviso de siete días naturales, hasta veinticuatro horas anuales de licencia sin sueldo para atender asuntos personales o familiares, manteniéndosele el alta en la Seguridad Social. De mutuo acuerdo se podrá pactar la recuperación en lugar del descuento de las horas utilizadas.

Artículo 50. Bajas por Enfermedad

En los supuestos de baja por incapacidad laboral transitoria por enfermedad, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley de contrato de trabajo, que establece que en caso de enfermedad justificada con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador percibirá el 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

Artículo 51. Visitas al Médico

En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del Servei Català de la Salut, si el horario de consulta coincide con el del trabajo, el facultativo de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y el trabajador presenta previamente a la Dirección de empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada, hasta dieciséis horas al año, de las que hasta ocho horas anuales podrán ser utilizadas para acompañar a los hijos menores de doce años.

Artículo 52. Accidentes de Trabajo

Las empresas complementarán las prestaciones que tengan que abonar por accidente de trabajo, hasta el 100% de la base reguladora en los accidentes ocurridos en el centro de trabajo, al igual que los ocurridos dentro del horario de actividad laboral cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al





efecto, si como consecuencia del mismo se producen lesiones que requieran internamiento hospitalario.

Capítulo 6. Régimen Disciplinario

Artículo 53. Criterios Generales

Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 54. Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.



- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del/de la trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los/as compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 55. Faltas Graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un/a compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una transcendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.



g) Suplantar a otro/a trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los/as trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 56. Faltas muy Graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el/la trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.





- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el/la trabajador/a.
- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 57. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

- b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

- c) Por faltas muy graves:





Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 58. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves:	Diez días
Faltas graves:	Veinte días
Faltas muy graves:	Sesenta días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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 7. Actividad Sindical

Artículo 59. Derechos Sindicales de los Trabajadores.

59.1 Derechos sindicales de los trabajadores.

59.1.1 Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos de su sindicato.

b) Celebrar reuniones previa notificación al empresario, 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.

59.1.2 El trabajador afiliado a una central sindical podrá solicitar por escrito a la empresa que la misma le descuente mensualmente en la nómina el importe de su correspondiente cuota sindical.

La solicitud escrita expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la aludida cantidad. Salvo indicación en contrario al formalizar la petición, la empresa

efectuará las detracciones durante períodos de un año.

59.1.3 Los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, 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 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.

También podrán acogerse a lo dispuesto en este apartado los trabajadores que ostenten el cargo de secretario general o de organización de ámbito comarcal en sus respectivas organizaciones sindicales. En el supuesto de que coincidan varios trabajadores en la misma empresa, que ostenten los citados cargos, solamente podrá disfrutar de este derecho uno de ellos.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

59.1.4 A las asambleas de trabajadores celebradas en los locales de la empresa podrán asistir representantes de los organismos de dirección de las centrales sindicales con implantación representativa en la propia empresa, siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

59.2 De las secciones sindicales y de los delegados de las mismas.

59.2.1 Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) La empresa les facilitará un tablón de anuncios situado en el interior de aquella y de fácil acceso a los trabajadores, a fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar al sindicato y a los trabajadores en general.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.

59.2.2 En el caso de que la empresa ocupe a más de 250 trabajadores, las



secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa, los cuales gozarán de idénticas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.

59.2.3 El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

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

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

59.2.4 Se asignan a los delegados de las secciones sindicales las siguientes funciones:

- a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y a los afiliados del mismo en la empresa.
- b) Asistir a las reuniones de los comités de empresa, comités de seguridad e higiene del trabajo, comités paritarios de interpretación u otros órganos internos, con voz pero sin voto.
- c) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- d) Ser informados sobre la movilidad del personal.
- e) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
- f) Ser informados en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, así como la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

59.3 De los comités de empresa y de los delegados de personal:

Se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente a lo previsto en su artículo 64.



59.4 Facultades complementarias.

Además, se establece expresamente lo siguiente:

a) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 62.2 y en el artículo 64.1.8.a) del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 56.4 de la Orden de 28 de diciembre de 1966, sobre Régimen General de la Seguridad Social.

b) Los representantes legales de los trabajadores podrán acordar la acumulación mensual de las horas sindicales nominalmente en favor de uno o más miembros del Comité, delegados de personal y delegados sindicales que pertenezcan a su respectiva central sindical, sin rebasar el máximo total legal o convencional.

Acordada la acumulación y para su validez, previamente a su puesta en práctica, deberá ser comunicada por escrito a la dirección de la empresa, por el sindicato, o en su nombre la sección sindical correspondiente.

c) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

d) Para quienes perciban retribución mensual, la ausencia motivada por razones de representación sindical, por el tiempo establecido legalmente, será abonado según la media del salario total efectivamente percibido por día de trabajo, durante el período comprendido en el mes inmediatamente anterior a la fecha para la que el trabajador afectado fue convocado. Para aquellos que perciban retribución semanal, la media se obtendrá con las percepciones del período comprendido en las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la fecha de la ausencia.

e) La ausencia deberá comunicarse por el trabajador con la antelación suficiente a la empresa, y el propio trabajador deberá entregar el correspondiente justificante de la ausencia producida al reincorporarse a su puesto de trabajo.

f) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 60. Crédito Horario

Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de quince horas mensuales por delegado retribuidas que la ley determina para el desempeño de



su labor sindical, debiendo justificar ante la Dirección de la empresa el uso de dichas horas.

Artículo 61. Igualdad

La Empresa se compromete a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, promoviendo iniciativas que eliminen cualquier atisbo de discriminación y tomando las medidas que estime oportunas cuando tenga conocimiento de su existencia en el seno de la Empresa.

Artículo 62. Prestación por Invalidez o Muerte

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente, en grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de veinticuatro mil quinientos setenta y dos euros con veintiocho céntimos, (24.572,28 euros), o diecisiete mil ciento cuarenta y tres euros con setenta y cinco céntimos (17.143,75 euros), respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniera la muerte del trabajador accidentado los beneficiarios del mismo, o en su defecto, su viuda o derechohabientes, percibirán la cantidad de veintiún mil ochocientos diecinueve euros con veinte céntimos (21.819,20 euros) también a tanto alzado y en una sola vez.

Capítulo 8. Inaplicación del Convenio Colectivo

Artículo 63. Procedimiento para la Inaplicación del Convenio Colectivo

La modificación sustancial y/o inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quién la comunicará a la representación de los trabajadores.

Tras un periodo de consultas mínimo de quince días, las representaciones de la empresa y los trabajadores adoptarán la resolución que proceda.

En caso de acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas. Dicho acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo sectorial y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.



En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando ésta no alcanzara acuerdo, las discrepancias producidas en su seno se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, 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 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la empresa aduzca causas económicas, la comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán, al menos, los siguientes documentos:

- a) Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que justifique el descuelgue.
- b) Memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.
- c) Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.
- d) Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue.

Capítulo 9. Derecho Supletorio

Artículo 64. Derecho Supletorio

En lo no expresamente regulado en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición Derogatoria. Pacto Derogatorio.

El presente Convenio Colectivo, dentro de su ámbito, deroga, anula y sustituye totalmente y de modo expreso, a partir de la fecha de su entrada en vigor, cualquier pacto o acuerdo de naturaleza colectiva que resultara o pudiera resultar de aplicación total o parcialmente a los trabajadores que prestan servicios para Claved.

