



II CONVENIO COLECTIVO DE FLEXOL ESPAÑA, S.L.

RESOLUCION de 6 de noviembre de 2013, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Flexol España, S.L.

VISTO el texto del II Convenio Colectivo de Flexol España, S.L., acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 30 de septiembre de 2013 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el art. 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

Acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López.

II CONVENIO COLECTIVO DE FLEXOL ESPAÑA, S.L.

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Objeto y ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Artículo 4. Denuncia y prórroga del convenio.

Artículo 5. Comisión negociadora.

Artículo 6. Comisión de interpretación del convenio y arbitraje.

Artículo 6 bis. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3., del Estatuto de los Trabajadores.





Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas: compensación y absorción.

Artículo 9. Tramitación del Convenio.

Capítulo II. Organización del Trabajo.

Artículo 10. Organización del trabajo.

Artículo 11. Sistema de clasificación profesional.

Capítulo III. Contratación y Promoción Interna.

Artículo 12. Período de prueba.

Artículo 13. Contratación.

Artículo 14. Contratos de duración determinada.

Artículo 15. Vacantes y promoción interna.

Artículo 16. Ascensos automáticos y no automáticos.

Artículo 17. Preaviso del cese voluntario.

Capítulo IV. Tiempo de Trabajo.

Artículo 18. Jornada laboral.

Artículo 19. Distribución de la jornada.

Artículo 20. Jornada laboral anual irregular. Cuenta de horas personal.

Artículo 21. Calendario Laboral.

Artículo 22. Vacaciones.

Artículo 23. Disfrute días de libre disposición por horas.

Artículo 24. Permisos retribuidos.

Artículo 25. Conciliación de la vida familiar.

Artículo 26. Cambio de servicio durante el embarazo.

Artículo 27. Excedencias.



Capítulo V. Estructura Salarial.

Artículo 28. Modalidad de retribución.

Artículo 29. Salario base de grupo.

Artículo 30. Tabla de salarios básicos.

Artículo 31. Antigüedad.

Artículo 32. Gratificaciones Extraordinarias.

Artículo 33. Nocturnidad.

Artículo 34. Plus de actividad.

Artículo 35. Incrementos Salariales.

Artículo 36. Participación en Beneficios.

Artículo 37. Dietas.

Capítulo VI. Promoción Sociocultural y Laboral.

Artículo 38. Club de Veteranos FLEXOL.

Capítulo VII. Salud Laboral.

Artículo 39. Salud Laboral.

Artículo 40. Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 41. Vigilancia de la salud.

Artículo 42. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

Capítulo VIII. Régimen Disciplinario.

Artículo 43. Régimen de faltas y sanciones.

Artículo 44. Clasificación de las faltas.

Artículo 45. Faltas leves.

Artículo 46. Faltas graves.

Artículo 47. Faltas muy graves.



Artículo 48. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

Artículo 49. Graduación de las sanciones.

Artículo 50. Prescripción.

Capítulo IX. Representación Colectiva en la Empresa.

Artículo 51. Comité de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales.

Artículo 52. Derechos de información y consulta y competencias.

Artículo 53. Capacidad y sigilo profesional.

Artículo 54. Composición.

Artículo 55. Garantías.

Artículo 56. Cuotas sindicales.

Capítulo X. Formación.

Artículo 57. Principios generales.

Artículo 58. Comisión de Formación.

Artículo 59. Plan de Formación.

Artículo 60. Programas de Formación.

Artículo 61. Desarrollo del Plan de Formación.

Disposición Adicional Única. Igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Disposiciones Finales.

Disposición Final Primera - Derecho supletorio.

Disposición Final Segunda- Régimen de convenio.

Capítulo I.- Disposiciones Generales.

Artículo 1. Objeto y Ámbito Funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Flexol España, S.L., dedicada a la fabricación de cortinas técnicas en diferentes componentes, tales como textil, aluminio, madera y pvc, y los trabajadores



incluidos en su ámbito personal y territorial.

Artículo 2. Ámbito Personal y Territorial.

Este Convenio Colectivo será de aplicación para todos los trabajadores de Flexol España, S.L. que presten sus servicios en el centro de trabajo que la misma tiene en el P.I. Dos de Octubre, de Santa Fe, así como a los que en el futuro puedan crearse en Granada o en su provincia.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2014, sea cual fuere la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. La duración del mismo será de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2016, prorrogándose a su vencimiento anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.

Artículo 4. Denuncia y Prórroga del Convenio.

La denuncia del convenio colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito con una antelación de tres meses a la fecha de expiración del convenio o de cualesquiera de sus prórrogas.

Las partes se obligan a negociar la prórroga y/o modificación dentro del plazo comprendido entre el 1 de octubre y 30 de noviembre de 2016. Las condiciones pactadas en el presente convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión.

Artículo 5. Comisión Negociadora.

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte los miembros del Comité de Empresa, como representación laboral, y de otra parte la representación legal de Flexol España, S.L.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Artículo 6. Comisión de Interpretación del Convenio y Arbitraje.

Para la interpretación del presente Convenio se crea una Comisión integrada por dos representantes del Comité de Empresa y otros dos representantes de la Dirección, elegidos entre los constituyeron la mesa negociadora del convenio.

La Dirección y trabajadores/as de la Empresa, en todos los conflictos individuales y colectivos derivados de la aplicación o interpretación del Convenio se

someterán a la Comisión de interpretación.

A instancia de cualquiera de las partes, la referida Comisión, deberá reunirse en el plazo de tres días laborables desde la fecha de la solicitud. Las decisiones se tomarán por mayoría de los asistentes, emitiendo resolución al respecto en el plazo máximo de cinco días laborables. La resolución de esta Comisión constituirá trámite perceptivo previo e inexcusable para la resolución de cualquier conflicto que, derivado de la aplicación o interpretación del Convenio pueda plantearse.

En caso de desacuerdo, el tema deberá ser sometido a la mediación o conciliación del Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), como trámite previo y necesario para cualquier acción antes los órganos de la Jurisdicción Laboral.

Art. 6 bis. Procedimientos para Solventar de Manera Efectiva las Discrepancias que puedan Surgir para la no Aplicación de las Condiciones de Trabajo a que se Refiere el Artículo 82.3., del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión de interpretación del Convenio Colectivo, regulada en el art. 6 del propio convenio se regirá por lo dispuesto en las normas legales dictadas sobre la materia; los acuerdos, dentro de cada Representación, se tomarán por mayoría simple. Actuará en primera instancia en todo conflicto que pudiera surgir entre las partes, en particular según lo mandatado en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores en sus apartados c) [procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3] y e) [para entender de cuantas cuestiones establecidas en la ley, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación]. En este último sentido, convocada la Comisión por cualquiera de las partes con una antelación de 15 días y con indicación del concreto orden del día, se reunirá en períodos definidos, levantando acta de cada reunión mantenida, indicando en las actas los plazos de actuación, el origen de las divergencias, las diferentes posturas y el resultado final, que será de obligado cumplimiento para ambas partes.

En caso de subsistir el desacuerdo, y con carácter previo a la vía judicial, incluirán como último punto del acta final la voluntad de sometimiento al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales o norma que lo sustituya.

Artículo 7. Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas en su conjunto y cómputo anual, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. A efectos de su aplicación práctica se establece que:

1. Las condiciones pactadas no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto.
2. Los artículos y disposiciones que contiene el Convenio serán de aplicación obligada. Con carácter supletorio y en todo lo no previsto en el mismo serán de aplicación las disposiciones legales o reglamentarias de carácter autonómico y estatal de carácter general.

Artículo 8. Condiciones Más Beneficiosas: Compensación y Absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales presentes y futuras, y cualesquiera otras de obligado cumplimiento que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos conceptos retributivos, tendrán eficacia práctica sí consideradas de forma global y anual superasen el total del convenio en cómputo anual.

Se consideraran absorbidas por las aquí pactadas en caso contrario.

Artículo 9. Tramitación del Convenio.

El presente Convenio, se presentará ante el organismo competente al objeto de su revisión, registro y demás efectos legales, de conformidad a la legislación vigente.

Capítulo II. Organización del Trabajo.

Artículo 10. Organización del Trabajo.

La Dirección de esta Empresa, como responsable de la organización del trabajo, adoptará la estructuración del servicio y funciones que en cada momento sea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que se estimen oportunos, creará o modificará puestos de trabajo cuando sea necesario, procediendo a la fijación de la plantilla con arreglo a las necesidades del trabajo, sin que ello perjudique los derechos del personal y todo ello con sujeción a la legislación vigente.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y condiciones de trabajo en la Empresa. La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de la buena fe y diligencia de la empresa y trabajadores.

Artículo 11. Sistema de Clasificación Profesional.

1. El Sistema de Clasificación Profesional en la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 febrero, de medidas urgentes

para la reforma del mercado laboral, se establecerá por medio de grupos profesionales.

2. Los trabajadores, en atención a las funciones que desarrollan y los factores intrínsecos a las mismas serán clasificados en Grupos Profesionales. Esta estructura profesional tiene como finalidad establecer una razonable estructura productiva. Los Grupos Profesionales agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan dentro de las divisiones funcionales de la empresa. Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional son:

- Autonomía: Grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- Mando: El grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- Responsabilidad: El grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- Conocimientos y experiencia: La formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- Iniciativa: El grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- Complejidad: El número y el grado de integración de diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Estructura de Grupos Profesionales:

Grupo Profesional 0: Los trabajadores pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Realizan funciones que comprenden la elaboración de la política de la empresa, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos, la orientación y el control de las actividades conforme al programa establecido o a la política adoptada, establecimiento de estructuras productivas y de apoyo y desarrollo de la política industrial, comercial o financiera. Toman decisiones, participan en su elaboración y desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Grupo Profesional 1: Los trabajadores que con un alto grado de exigencia en los factores de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realicen tareas técnicas de una alta complejidad y heterogéneas o actividad profesional especializada, e incluso participen en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica. Funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias u objetivos globales definidos y emanados directamente de la dirección de la empresa y a la que debe dar cuenta de su gestión. Son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones propias y, en su caso, de las realizadas por un conjunto de colaboradores.

Grupo Profesional 2: Son aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido alto de actividad, con autonomía dentro del proceso, pueden realizar funciones que suponen coordinación y supervisión de tareas técnicas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. Funciones que se ejecutan coordinando e integrando, con un alto grado de responsabilidad y autonomía en cuanto a la dirección del trabajo, debiendo tener al mismo tiempo experiencia profesional, conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para el desempeño del mismo.

Grupo Profesional 3: Realización de funciones que suponen la integración y coordinación de tareas homogéneas. Tareas que tienen un contenido medio de actividad intelectual, un elevado nivel de exigencia de interrelación humana, movilidad y de iniciativa. Se desarrollan en un marco de instrucciones de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido. Requiriéndose para su ejecución adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Grupo Profesional 4: Realización de tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas amplias y cuya responsabilidad está limitada por las instrucciones precisas y una supervisión directa o sistemática.

Grupo Profesional 5: Realización de tareas que consisten en operaciones siguiendo un método de trabajo preciso, con instrucciones concretas claramente establecidas, emanadas en una o varias veces en el mismo día o en días distintos, con alto grado de supervisión y dependencia del responsable más directo, que normalmente exigen conocimiento profesionales de carácter elemental y de un periodo de adaptación medio.

Tareas de apoyo con conocimientos o cualificación profesional específica, instrucciones precisas, supervisión continua y alta dependencia del responsable directo.

Grupo Profesional 6: Realización de tareas de apoyo con instrucciones precisas y claramente establecidas, requerimiento medio de atención, supervisión continua y alta dependencia del responsable directo, normalmente sin necesidad de formación especializada o cualificación profesional específica y periodo de adaptación de corta de duración.

Grupo Profesional	Tipo de puesto	Grupo de Cotización	Categorías Profesionales de grupo de cotización
0	Directivo	1,2,3	1.-Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del E. T. 2.-Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados 3.-Jefes Administrativos y de Taller
1-2-3	Técnicos y Mandos operativos	1,2,3	1.-Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del E. T. 2.-Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados 3.-Jefes Administrativos y de Taller
4-5-6	Personal operativo, de soporte y apoyo.	4,5,6,7,8,9,10,11	4.-Ayudantes no Titulados 5.-Oficiales Administrativos 6.-Subalternos 7.-Auxiliares Administrativos 8.-Oficiales de primera y segunda 9.-Oficiales de tercera y Especialistas 10.-Peones 11.-Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional

Capítulo III. Contratación y Promoción Interna.

Artículo 12. Período de Prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba de acuerdo con la siguiente escala, en función del grupo profesional:

Grupos Profesionales de 0 a 3: 2 meses.

Grupos Profesionales de 4 a 6: 1 meses.

2. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

3. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso y sin plazo de preaviso.

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento,



el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

5. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 13. Contratación.

1. Es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, la contratación del personal necesario para cubrir los puestos de trabajo en la organización.
2. El personal de nueva contratación pertenecerá al Grupo Profesional que la Dirección de la Empresa acuerde con cada persona.
3. En todos los casos la contratación de conformidad a lo establecido en las leyes vigentes y en las normas del presente Convenio.

Artículo 14. Contratos de Duración Determinada.

En virtud de lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

1. Contrato de Obra o servicio: Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, entre otros los siguientes: Las campañas específicas, las ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros, u otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad, en conformidad con la normativa vigente.

2. Contrato eventual por circunstancias de la producción: Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de 6 meses, dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente 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.

3. Contrato de interinidad: Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo según las disposiciones legales vigentes, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

4. Contratos formativos: Se estará a lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores con contratos temporales tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

En cuanto al preaviso en los contratos de duración determinada superiores a un año la empresa está obligada a notificar terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento de la obligación de preaviso dará lugar a la percepción del salario correspondiente a los días de preaviso no cumplidos.

Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización legalmente establecida.

En lo no previsto en este convenio respecto a la contratación se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente.

Artículo 15. Vacantes y Promoción Interna.

Cuando haya necesidad de cubrir una vacante del personal fijo en la empresa, ésta hará pública la vacante en los tablones de anuncio con una antelación mínima de 10 días naturales al inicio del proceso de selección.

La Empresa realizará, siempre que lo estime necesario, pruebas objetivas de aptitud, psicotécnicas y reconocimientos médicos.

En los supuestos de ascenso de grupo profesional por promoción interna, el empresario estará facultado para el establecimiento de un periodo máximo de prueba de tres meses, dentro del cual podrá unilateralmente decidir la consolidación del ascenso o en caso contrario la vuelta del trabajador al grupo profesional y puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad. Sólo





en el caso de consolidación del ascenso el trabajador consolidará igualmente el incremento salarial correspondiente a dicho ascenso, volviendo en el caso contrario al percibo de las retribuciones que correspondían al grupo profesional y puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad.

Artículo 16. Ascensos Automáticos y No Automáticos.

1. El convenio colectivo de Flexol España, S.L. (2010- 2012), con el objeto de llevar a cabo una equiparación económica progresiva, establecía ascensos automáticos exclusivamente respecto del personal procedente de la empresa Industrial Textiflex, S.L. a 1 de enero de 2010. El deterioro económico sufrido por la empresa durante los últimos años ha derivado en diferentes pactos colectivos de modificación del convenio respecto de lo establecido sobre dichos ascensos automáticos, no habiéndose completado dicha equiparación.

Se establece como ascenso automático el que será de aplicación respecto de aquel personal subrogado a fecha 1-1-2010 procedente de Industrial Textiflex, S.L., encuadrado en el Grupo profesional 5 y que con fecha 1-1-2014 se encuadrarán en el Grupo Profesional 4.

3. Mecanismo de ascensos no automáticos: Se establece un sistema de cómputo de méritos, tomándose como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración de la misma, conocimiento del puesto de trabajo, calidad y cantidad de trabajo desarrollado, nivel de incidencias, dotes para trabajar en equipo, su capacidad de coordinar personas y tareas, historial profesional, implicación y valoración de los superiores.

A efectos de establecer la estructura del sistema de cómputo de méritos, las partes se comprometen a crear un grupo de trabajo para el desarrollo de dicha materia.

Artículo 17. Preaviso del Cese Voluntario.

1. En caso de cese voluntario, los trabajadores deberán comunicar su intención por escrito a la empresa con un preaviso de 15 días naturales.

2. La empresa vendrá obligada a dejar constancia de la recepción del preaviso.

3. En caso de no producirse este, o no respetarse el plazo establecido, la empresa se reservará el derecho de deducir de la última nómina y liquidación la parte de la retribución correspondiente a los días no respetados.

Capítulo IV. Tiempo de Trabajo.

Artículo 18. Jornada Laboral.



Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada anual de trabajo será de 1.800 horas, distribuidas generalmente en jornadas semanales de 40 horas de lunes a viernes, sin perjuicio de lo establecido en el art. 20 del presente convenio sobre la jornada irregular y de las variaciones en su distribución para la adaptación a los distintos horarios.

Artículo 19. Distribución de la Jornada.

1. En función de las necesidades organizativas y de producción la jornada podrá ser:

a) Jornada partida: De 8.30 h a 13.30 h y de 15.00 h a 18.00 h.

Distribución horaria general, aplicable al personal de Fábrica, Almacén y Mantenimiento, incluidos los mandos operativos de los mismos.

b) Jornada partida con flexibilidad: De 8.30 h a 13.30 h y de 15.00 h a 18.00 h.

Aplicable al Personal de Oficinas, a excepción del Departamento de Clientes que tendrá un horario especial dependiendo de la afluencia telefónica para atender al cliente.

Habrà una flexibilidad de 30 minutos, tanto en las entradas como en las salidas, así mismo la tarde del viernes será flexible en su totalidad. El cierre semanal de dicha distribución horaria el cómputo deberá ser de 40 horas.

c) Jornada continuada con rotación semanal de turnos:

* Turno de mañana: de 6.00 h a 14.00 h

* Turno de tarde: de 14.00 h a 22.00 h

* Turno de noche: de 22.00 h a 6.00 h

Aplicable al personal de Fábrica, Almacén y Mantenimiento, en el supuesto de que las necesidades de la producción así como las dimensiones de la plantilla lo permitan. Se incluyen 15 minutos de descanso (desayuno) a cargo de la Empresa, por lo que el cómputo diario a contabilizar será de 8 horas.

d) Jornada continuada turno único de mañanas: De 7.00 h a 15.00 h

Distribución aplicable al personal de Oficina, Fábrica, Almacén y Mantenimiento, en el supuesto de que las necesidades organizativas y de producción así lo aconsejen. Se incluyen 15 minutos para desayunar a cargo de la Empresa, por lo que el cómputo diario a contabilizar será de 8 horas.

e) Jornadas especiales:





- * Departamento de Clientes.
- * Servicio de Vigilancia.
- * Y cualquier otro que pudiera surgir.

2. Quedan excluidos de lo establecido en los párrafos anteriores del presente artículo, aquellos trabajadores que tengan establecida una reducción de jornada, así como los contratos bajo cualquier modalidad a tiempo parcial. Para estos casos la distribución de jornada será pactada de manera individual y en base a los principios de proporcionalidad.

3. Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores, queda reservado a la Dirección de la empresa la posibilidad de pactar diferentes horarios mediante pacto individual y en función de las necesidades.

Artículo 20. Jornada Laboral Anual Irregular. Cuenta de Horas Personal.

1. Se establece una distribución irregular de la jornada anual de trabajo mediante la creación de una cuenta de horas personal, la cual tiene por objeto ajustar la actividad laboral a la demanda de producción, contribuyendo al mantenimiento del empleo.

2. La distribución irregular de la jornada anual de trabajo será de aplicación a todo el personal de la empresa, a excepción del personal con reducción de jornada por guarda legal de un menor y trabajadores nocturnos. Requerirá autorización a nivel de Dirección.

3. En periodos de baja producción que generen un exceso de personal, la jornada diaria podrá ser reducida o no trabajada. Por otro lado, en periodos de mayor producción la jornada diaria podrá ser ampliada o podrán ser ampliados los días de trabajo semanales. Con carácter general para dicha ampliación se tendrá en cuenta lo siguiente:

a.- Jornada irregular positiva de lunes a viernes con obligatoriedad: La ampliación se realizará adicionando tramos ininterrumpidos de horas sobre la entrada y/o de salida al trabajo, y/o adicionando tramos en la mañana o la tarde. Todo ello con sujeción a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores respecto al descanso mínimo entre jornadas y conforme a lo siguiente:



	DISTRIBUCIÓN HORARIA						Horas +
	Irregular positiva	MAÑANAS		Irregular positiva	TARDES		
		ENTRADA	SALIDA		ENTRADA	SALIDA	Irregular positiva
Jornada Partida							
<i>Opción 1.</i>	7.30 h a 8.30 h	8.30 h	13.30 h	-	15.00 h	18.00 h	1
<i>Opción 2.</i>	-	8.30 h	13.30 h	-	15.00 h	18.00 h	1
<i>Opción 3.</i>	7.30 h a 8.30 h	8.30 h	13.30 h	-	15.00 h	18.00 h	2
<i>Opción 4. * Cuando la jornada del día posterior comience a las 8.30 h.</i>	-	8.30 h	13.30 h	-	15.00 h	18.00 h	2
<i>Opción 5. * Cuando la jornada del día posterior comience a las 8.30 h.</i>	7.30 h a 8.30 h	8.30 h	13.30 h	-	15.00 h	18.00 h	3
Jornada continuada con rotación de turnos - Mañanas:							
<i>Opción 1.</i>	-	6.00 h	14.00 h	14.00 h - 15.00 h	-	-	1
<i>Opción 2.</i>	-	6.00 h	14.00 h	-	-	15.00 h a 17.00 h	2
<i>Opción 3.</i>	-	6.00 h	14.00 h	-	-	16.00 h a 18.00 h	2
<i>Opción 4.</i>	-	6.00 h	14.00 h	-	-	15.00 h a 18.00 h	3
Jornada continuada con rotación de turnos - Tarde:							
<i>Opción 1.</i>	-	-	-	13.00 h - 14.00 h	14.00 h	22.00 h	1
<i>Opción 2.</i>	10.00 h a 12.00 h	-	-	-	14.00 h	22.00 h	2
<i>Opción 3.</i>	11.00 h a 13.00 h	-	-	-	14.00 h	22.00 h	2
<i>Opción 4.</i>	10.00 h a 12.00 h	-	-	-	14.00 h	22.00 h	2
Turnos único mañanas:							
<i>Opción 1.</i>	6.00 h a 7.00 h	7.00 h	15.00 h	-	-	-	1
<i>Opción 2.</i>	-	7.00 h	15.00 h	-	-	16.00 h a 18.00 h	2
<i>Opción 3.</i>	-	7.00 h	15.00 h	-	-	17.00 h a 19.00 h	2
<i>Opción 4.</i>	-	7.00 h	15.00 h	-	-	16.00 h a 19.00 h	3

b.- Jornada irregular positiva voluntaria sábados: Se realizará en el intervalo de 8.00 h a 14.00 h., pudiendo cubrir el intervalo completo o parte de las horas del mismo. Los tramos serán siempre de horas completas. Todo ello con sujeción a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores respecto al descanso semanal.

En caso de cualquier otra distribución horaria la ampliación horaria se realizará siguiendo las mismas pautas.

4. El número de horas positivas o negativas se contabilizarán en una Cuenta de Horas Personal, cuyo saldo máximo será de 270 horas tanto en positivo como en negativo.

5. Tanto la ampliación como la reducción de jornada deberán programarse con la mayor antelación posible y en todo caso deberá ser comunicada por la Empresa con un mínimo de 24 horas de antelación.

6. El saldo positivo o negativo de la Cuenta de Horas Personal no supondrá ni incremento ni disminución del salario mensual.

7. La Cuenta de Horas Personal es independiente al resto de permisos retribuidos o no retribuidos existentes en la Empresa, y tiene como único fin el ajuste de la actividad laboral a la demanda de producción. No obstante, los trabajadores podrán disponer, previa autorización de la Empresa, del saldo positivo de la cuenta de horas personal en caso de tener agotados los días de libre disposición, siempre y cuando las circunstancias productivas lo permitan.

8. Con carácter general la Cuenta de Horas Personal será anual, iniciándose a 1 de enero y cerrándose a 31 de diciembre, fecha en la que su saldo debe ser cero y el total de horas trabajadas serán las marcadas por convenio colectivo como jornada anual de trabajo.

Como única excepción al carácter anual de la misma, en el caso de no existir una



prestación efectiva de trabajo que impida saldar la cuenta de horas personal a 31 de diciembre, el saldo de la misma se arrastrará hasta la fecha de reincorporación efectiva. Siendo de aplicación a supuestos tales como, baja por incapacidad temporal de trabajador, maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo.

9. En caso de que las circunstancias productivas no permitieran la compensación del saldo positivo de la Cuenta de Horas Personal el mismo será saldado en la nómina de diciembre con retribución de hora ordinaria, cuyo cálculo se realiza del siguiente modo:

$$\text{Valor hora ordinaria} = \frac{\text{Retribución anual del trabajador}}{\text{Jornada de trabajo anual (1.800)}}$$

Jornada de trabajo anual (1.800)

En caso de extinción de la relación laboral, independientemente de su causa, la Cuenta de Horas Personal deberá quedar a cero.

Artículo 21. Calendario Laboral.

Cada año durante el mes de noviembre, se elaborará por acuerdo de la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa el Calendario de trabajo para el año siguiente. Dado el Ámbito Nacional de la Empresa, en dicho calendario no tendrán necesariamente que tenerse en cuenta las fiestas Locales y Provinciales, pudiéndose compensar estos días con otros de libre disposición.

El número de días laborables será el resultado de dividir la jornada anual entre la jornada diaria de trabajo, ambas pactadas en el presente convenio.

$$\text{Nº de días anuales de trabajo} = \frac{\text{La Jornada Anual de Convenio (1.800)}}{\text{La Jornada Diaria de Trabajo (8)}} = 225$$

La Jornada Diaria de Trabajo (8)

El resto serán días de descanso y se dividirán en dos conceptos:

* Vacaciones: 22 laborables anuales.

* Días de libre disposición: El resto. Excepto fiestas nacionales, autonómicas y descansos semanales.

Ambos conceptos deberán ser disfrutados dentro del año natural. Si excepcionalmente dichos días no pudieran disfrutarse en su totalidad podrán acumularse a los del año siguiente, debiendo ser disfrutados en el primer semestre del mismo.

Artículo 22. Vacaciones.

1. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de un





periodo de vacaciones de 22 días laborables al año. Los trabajadores que ingresen en el transcurso del año, disfrutarán de un periodo de vacaciones que será proporcional a los días trabajados.

2. Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones principalmente en las semanas marcadas en el calendario de turnos como “semanas calabaza”. Coincidiendo con los periodos de menor volumen de trabajo en la empresa.

3. Cada Departamento confeccionará su calendario de vacaciones, el cual será remitido al Dpto. de RR.HH. para ser publicado con una antelación mínima de dos meses al inicio del periodo vacacional.

4. En el calendario laboral anual se harán constar los días de vacaciones que serán fijos para todo el personal por cierre de la empresa.

5. Los días de vacaciones se consumirán por días completos.

Artículo 23. Disfrute Días de Libre Disposición por Horas.

El trabajador, avisando con la suficiente antelación, previa autorización de su superior, podrá ausentarse del trabajo por fracciones de horas completas. Dichas horas serán a cargo del tiempo de libre disposición, hasta acumular un día completo.

Artículo 24. Permisos Retribuidos.

El trabajador previo aviso, de ser ello factible, y justificación tanto del hecho como, en su caso, de la afinidad o consanguinidad, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a. Quince días naturales en caso de matrimonio.

b. Tres días naturales por nacimiento de hijo.

c. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

d. Un día por traslado del domicilio habitual.

e. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, con las condiciones establecidas en el punto d) del art. 37 del Estatuto de los trabajadores.

f. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los



términos establecidos en el art. 55 e) del presente convenio.

g. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 25. Conciliación de la Vida Familiar.

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos que se acuerde con el empresario.

2. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.



5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

6. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 26. Cambio de Servicio Durante el Embarazo.

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa facilitará, siempre que sea posible, el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su grupo profesional y siempre que sea posible, dentro del mismo turno habitual.

Artículo 27. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos 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 el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el



segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Capítulo V. Estructura Salarial.

Artículo 28. Modalidad de Retribución.

La retribución del personal sujeto al presente convenio tendrá carácter mensual.

Artículo 29. Salario Base de Grupo.

Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente al trabajador en función



de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio.

Artículo 30. Tabla de Salarios Básicos.

1. Los sueldos del personal afectado por el presente convenio serán los siguientes, expresados en euros/año, incluidas las pagas extraordinarias:

Grupos Profesionales	Salario Anual en euros
Grupo Profesional 1	24.000,00
Grupo Profesional 2	22.000,00
Grupo Profesional 3	16.500,00
Grupo Profesional 4	16.000,00
Grupo Profesional 5	13.500,00
Grupo Profesional 6	10.800,00

2. La retribución anual de los trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional 0, serán acuerdos individuales pactados con la Empresa, sin que exista vinculación alguna con la tabla salarial del presente convenio, ni por exceso ni por defecto.

Artículo 31. Antigüedad.

Se establece un complemento de antigüedad que será percibido por los trabajadores en razón de su permanencia en la empresa.

Este complemento consiste en el abono de trienios al 3% sobre el salario base del trabajador, con un límite máximo de un 12%.

Artículo 32. Gratificaciones Extraordinarias.

1. Se establecen dos gratificaciones extraordinarias consistentes cada una de ellas en treinta días de salario base más antigüedad. Su cómputo será semestral, devengándose una del 1/01 al 30/06 de cada año y la otra del 1/07 al 31/12 de cada año.

2. Para la vigencia del presente convenio se establece su abono prorrateado en las doce mensualidades.

Artículo 33. Nocturnidad.

1. Se considera turno nocturno el correspondiente al turno de 22,00 a 6,00 horas.

2. El turno nocturno se compensará económicamente mediante el abono del Plus



de nocturnidad, consistente en un 20% de la retribución de la hora ordinaria, cuyo cálculo se realizará de la siguiente forma:

$$\text{Plus nocturnidad} = \frac{\text{Retribución Anual según Grupo Profesional}}{\text{Jornada de Trabajo Anual (1.800)}} \times 1,20$$

Jornada de Trabajo Anual (1.800)

3. El Plus de nocturnidad se abonará única y exclusivamente por hora realmente trabajada en dicho turno. Quedando por tanto excluidos los periodos de vacaciones, permisos, incapacidad, así como todos aquellos periodos que supongan la no presencia efectiva del trabajador.

4. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un periodo de referencia de 15 días.

Artículo 34. Plus de Actividad.

1. En aquellas secciones/áreas de producción en las que no existan asignados técnicos y/o mandos operativos, el desempeño de tareas específicas y básicas de organización de la sección, serán retribuidas mediante el abono de un Plus de Actividad. Igual retribución tendrá el desempeño de dichas tareas específicas y básicas de organización de la sección en aquellas secciones en las que existan asignados técnicos y/o mandos operativos, cuando por ausencia de estos las mismas sean desarrolladas por otro personal.

2. El Plus de Actividad tendrá carácter no consolidable y estará vinculado al efectivo desempeño de las tareas específicas y básicas de organización de la sección. Quedando excluido el abono del mismo durante los periodos de vacaciones, descanso semanal, libre disposición, festivos, incapacidad temporal, maternidad, paternidad u otros que supongan la no efectiva realización de dichas tareas. Pasando a percibir este concepto aquel trabajador que sea asignado para desarrollar las mencionadas funciones.

3. Dicho concepto devengará por un valor de 0,50 euros por hora efectiva.

Artículo 35. Incrementos Salariales.

Para los años 2014 y 2015 los salarios serán los expresados en el art. 30 del presente convenio.

Para el año 2016 la tabla salarial se revisará teniendo en cuenta dos factores; el IPC y la evolución en el nivel de facturación del último ejercicio respecto al anterior, es decir, del ejercicio 2015 respecto al 2014. Ambos factores incidirán al 50% respecto del porcentaje final de revisión y para su determinación se estará a lo siguiente:

Factor A =	IPC real del año anterior
Factor B =	Incrementos de facturación
Del 0% al 4,99%	0,00%
Del 5% al 5,99%	0,50%
Del 6% al 6,99%	1,00%
Del 7% al 7,99%	1,50%
Del 8% al 8,99%	2,00%
Del 9% al 9,99%	2,50%
Más del 10 %	3,00%
Porcentaje final de revisión =	$(A + B) \times 0,5$

Artículo 36. Participación en Beneficios.

1. Con el objeto de asociar al conjunto del personal a la prosperidad de Flexol España, S.L. a la que contribuye con sus esfuerzos, se establecerá un sistema de participación en beneficios, permitiendo a todo el personal recuperar parte de sus esfuerzos a través de un suplemento de renta.

2. Dicho sistema participación, así como su articulado, serán objeto de negociación en la prórroga o modificación del presente convenio, una vez expirada su vigencia temporal y previsiblemente superada la actual situación de crisis, que permita a la empresa obtener resultados favorables para la aplicación de dicha participación.

Artículo 37. Dietas.

Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular, y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento del trabajador por necesidades del trabajo.

Capítulo VI. Promoción Sociocultural y Laboral.

Artículo 38. Club de Veteranos FLEXOL.

La Empresa reconoce la existencia del Club de Veteranos Flexol, nacida con el objeto de premiar la fidelidad, el compromiso y la permanencia de los trabajadores en la empresa, cuyo fin es la promoción social-cultural y laboral de sus miembros.

Se constituirá como asociación sin ánimo de lucro. Debiendo aprobar sus propios estatutos, así como cumplir con las obligaciones derivadas de su condición de asociación.



La empresa aportará a este Club el 5% del BAI para el cumplimiento de sus fines. El Club podrá realizar actividades tales como Organización de cursos y conferencias, actividades lúdicas y de convivencia entre los socios tales como viajes, comidas y actividades deportivas.

Podrán pertenecer al Club de Veteranos Flexol aquellas personas que tengan interés en el desarrollo de los fines de la Asociación, que sean trabajadores de la empresa Flexol España, S.L. y hayan prestado servicios para dicha entidad durante más de doce años ininterrumpidamente.

Capítulo VII. Salud Laboral.

Artículo 39. Salud Laboral.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Asimismo, tiene el derecho de participar en la política de prevención de riesgos laborales en su empresa o centro de trabajo.
2. Los trabajadores y trabajadoras deberán cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores.
3. En el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
4. Los trabajadores tienen derecho a ser informados sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten a la empresa en su conjunto como de cada tipo de puesto de trabajo o función.
5. La empresa deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
6. Los derechos de información, consulta y participación serán ejercidos por los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de los derechos que a los trabajadores les atribuye la LPRL.
7. Los delegados de prevención, o el Comité de Seguridad y Salud, en su caso, constituyen la representación de los trabajadores en materia de salud y seguridad.





8. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación serán el referente que guíe las actuaciones del empresario en materia de salud y seguridad y constituirán el mínimo necesario de aplicación con la finalidad de prevenir los riesgos laborales y promover la mejora de las condiciones de trabajo.

9. Dentro de los planes formativos que las empresas deben acometer anualmente y de conformidad con el art. 19 de la LPRL, se impartirá a cada uno de los trabajadores una formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales. El diseño, duración y contenidos de dicha formación se llevará a cabo por la Comité de Seguridad y Salud.

La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Artículo 40. Comité de Seguridad y Salud.

1. Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre de 1995 y demás legislación vigente sobre la materia, salvo los artículos pactados en el presente Convenio sobre esta materia que no podrán ser modificados por dicho Comité.

2. La finalidad del Comité de Seguridad y Salud, será crear un núcleo de dialogo ordenado, desde el cual poder participar y desarrollar la actividad preventiva en la empresa que permita salvaguardar la salud física y mental de todos los trabajadores de la empresa.

3. La composición del Comité de Seguridad y Salud será la que corresponda según la normativa vigente.

4. Debe reunirse trimestralmente como mínimo, o cuando lo solicite alguna de las dos partes que lo componen.

El Comité se dotará a sí mismo de sus propias normas de funcionamiento, siempre dentro del respeto a la legislación vigente en cada momento.

5. Los miembros del Comité de Seguridad y Salud podrán solicitar que técnicos especialistas del servicio de prevención ajeno de la empresa, con especial cualificación o información, participen con voz y sin voto en las reuniones del Comité.

6. Al Comité de Seguridad y Salud se le atribuyen las siguientes funciones y facultades:

* Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Prevención.



- * Discutir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.
- * Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.
- * Informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.
- * Visitar el centro de trabajo para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos.
- * Acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones.
- * Analizar los daños a la salud con el fin de valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

Artículo 41. Vigilancia de la Salud.

1. La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

2. En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Artículo 42. Prendas de Trabajo y Equipos de Protección Individual.

1. La empresa facilitará al trabajador dos uniformes, un uniforme de verano y otro de invierno. Así mismo hará entrega del calzado y de los Equipos de protección



necesarios para el desarrollo de su trabajo. Comprometiéndose el trabajador a mantener las condiciones de limpieza y mantenimiento.

2. La composición, prendas y diseño de las mismas serán definidas mediante los acuerdos adoptados en el Comité de Seguridad y Salud en base a la legislación vigente y las evaluaciones realizadas al efecto en cada uno de los puestos.

Capítulo VIII. Régimen Disciplinario.

Artículo 43. Régimen de Faltas y Sanciones.

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

Artículo 44. Clasificación de las Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 45. Faltas Leves.

Son faltas “leves” las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de treinta días.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja médica correspondiente cuando se falte al trabajo por tal motivo.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.
7. El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada.
8. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
9. Comer fuera de las zonas habilitadas al respecto.

Artículo 46. Faltas Graves.



Se clasificarán como faltas “graves” las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral.
3. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de la prestación de servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada “muy grave”.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.
6. La imprudencia en actos, si implicase riesgo grave de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, podrá ser considerada como “muy grave”.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
8. La embriaguez o toxicomanía evidenciada fuera de la jornada laboral, vistiendo el uniforme de la empresa.
9. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
10. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como “muy grave”.
11. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a la empresa a sus compañeros de trabajo.
12. Fumar dentro de todo el recinto del centro de trabajo.
13. La reincidencia en falta leve.

Artículo 47. Faltas Muy Graves.





Se considerarán como faltas “muy graves”, las siguientes:

1. Más de seis faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o de doce durante el periodo de 12 meses.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
7. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
8. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
9. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
10. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
12. La simulación de enfermedad o accidente.
13. Prestar los servicios sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
14. Acoso sexual.
15. La reincidencia en falta “grave”.

Artículo 48. Régimen de Sanciones y Procedimiento Sancionador.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.





Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma a los representantes de los trabajadores. El trabajador dispondrá de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la Empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción que imponga.

Artículo 49. Graduación de las Sanciones.

Las sanciones que la empresa podrá imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- **Por falta leve:** amonestación verbal o amonestación por escrito.
- **Por falta grave:** suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.
- **Por falta muy grave:** suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días o despido.

Artículo 50. Prescripción.

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

Ambas partes acuerdan, establecer la amnistía respecto de las faltas cometidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio. Todo ello como muestra de la voluntad de emprender un nuevo camino de futuro.

Capítulo IX. Representación Colectiva en la Empresa.

Artículo 51. Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

Los miembros de Comité, Delegados de personal y los Delegados Sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Artículo 52. Derechos de Información y Consulta y Competencias.

1. El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al Comité de Empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el Comité de Empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

a. Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b. Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c. Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d. De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El Comité de Empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá

derecho a:

- a. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- b. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el Comité de Empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a. Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- b. Las reducciones de jornada.
- c. El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d. Los procesos de fusión, absorción o modificación de los estatutos jurídicos de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e. Los planes de formación profesional en la empresa.
- f. La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al Comité de Empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiado, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del Comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El Comité de Empresa tendrá también las siguientes competencias:

a. Ejercer una labor:

1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas.

3. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa.

d. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en

marcha de medidas de conciliación.

e. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otras normas legales o reglamentarias.

Artículo 53. Capacidad y Sigilo Profesional.

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

5. La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos.

Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

Artículo 54. Composición.



1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- a. De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
- b. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.
- c. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
- d. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
- e. De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.
- f. De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

2. Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Artículo 55. Garantías.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d. Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los





miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal podrán renunciar, en todo o en parte, a las horas sindicales que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro y otros miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito ante la Dirección de la empresa, en el que figurarán los siguientes extremos:

- Nombre del cedente y del cesionario.
- Número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de doce meses, siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Artículo 56. Cuotas Sindicales.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, libreta de ahorros o entidad a la que deberá enviarse la correspondiente cantidad.

La Dirección de la empresa entregará a los sindicatos la relación nominal de las cuotas detraídas así como copia de las transferencias.

Capítulo X. Formación.

Artículo 57. Principios Generales.

1. La formación es un valor estratégico que permite la adaptación de la empresa y de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a la competencia.





2. La empresa atenderá la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, dentro de un marco de igualdad, con el fin de que todos los trabajadores tengan la misma oportunidad de formarse como elemento de desarrollo profesional.

3. Se dedicará una atención preferente a propagar el conocimiento de las novedades técnicas, el perfeccionamiento de formas de trabajo, el reciclaje personal y el aprendizaje de nuevos conocimientos que faciliten la promoción de los trabajadores.

4. Es deber de la empresa y en concreto de quienes desempeñen funciones de mando, dedicar una constante atención a las necesidades formativas de los empleados bajo su dependencia.

5. Todos los trabajadores de la empresa tienen la obligación de prestar el máximo nivel de aprovechamiento en cuantas actividades formativas constituyan su plan de formación y actuar, en el desarrollo de las mismas, ateniéndose a los horarios establecidos, desarrollando cuantas tareas le sean encomendadas y relacionándose con el máximo respeto hacia compañeros, instructores y cualquier otro miembro de la empresa relacionado con dichas actividades.

Artículo 58. Comisión de Formación.

1. Las partes firmantes de este Convenio reconocen la importancia de la formación en la empresa. Por consiguiente, el correcto desarrollo de dicha actividad es responsabilidad tanto de la Dirección de la empresa como de los Trabajadores y de sus Órganos de Representación.

En este contexto se crea la Comisión Formación, integrado por:

* La Comisión Permanente del Comité de Empresa.

* Representación de la empresa en igual número que aquellos.

2. Esta Comisión de Formación, establecerá su calendario de reuniones, participará en la selección y configuración de los nuevos programas de formación, proponiendo iniciativas en materia formativa adecuadas al desarrollo profesional de los empleados, favoreciendo el intercambio de opiniones y el diálogo que garantice la adecuada comunicación a los trabajadores a través de su representación.

Artículo 59. Plan de Formación.

El plan de formación anual se compondrá de todas aquellas actividades específicas para cada puesto de trabajo y que hayan sido determinadas y justificadas por la Dirección, ajustándose a la disponibilidad de recursos



económicos de cada periodo.

Artículo 60. Programas de Formación.

1. Formación inicial: Para los empleados de nueva incorporación en la Empresa o para los que cambien de Grupo Profesional o actividad que precise de unos conocimientos específicos, se desarrollarán las actividades formativas necesarias, cuya duración se determinará en función del objetivo formativo perseguido en cada caso.

2. Formación continua: Para la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos teórico-prácticos que precisen los empleados en orden a adecuarse a las exigencias que en cada momento demanden los puestos de trabajo, la empresa diseñará e implantará anualmente un plan de formación consistente en desarrollar cuantas actividades formativas se requieran para cada puesto de trabajo y/o sean de obligado cumplimiento legal.

Artículo 61. Desarrollo del Plan de Formación.

1. Es responsabilidad del mando la optimización de los recursos disponibles determinando necesidades formativas para aquellos empleados que verdaderamente lo necesiten y priorizando la criticidad de las mismas.

2. La Dirección de la Empresa junto con la Representación de los Trabajadores promoverá y facilitará la comunicación entre mando y empleado para que el diseño y ejecución de los planes de formación se lleve a cabo con el mayor grado de conocimiento y comprensión posibles, informándose en la Comisión de Formación de aquellos empleados no incluidos en el plan de formación anual.

Asimismo, la Empresa desarrollará todas aquellas actividades destinadas a cubrir las necesidades formativas en materia de seguridad, calidad, medioambientales, idiomas y de habilidades de sus empleados.

3. La Empresa, determinará en cada momento la metodología más idónea para la realización de las actividades formativas, siendo todas ellas de obligatorio seguimiento por parte del empleado, no pudiendo renunciar a su realización.

4. El tiempo empleado para los planes de formación relacionados con el puesto, se encontrará dentro de la duración de la jornada de trabajo, salvo que no fuera posible por coordinación de horarios.

5. Cualquier actividad formativa no relacionada con las funciones del puesto, que la empresa pueda poner a disposición de los empleados, sea cual sea la metodología de impartición (e-Learning o presencial), se realizará fuera de la jornada de trabajo.



6. Se potenciará, en la medida de lo posible, la formación impartida por personal de la empresa, garantizando en todo caso, la disposición de conocimientos y habilidades de dichos empleados. Los empleados que oficialmente sean identificados como instructores internos recibirán la formación necesaria para desarrollar adecuadamente esta labor, que se consideraría complementaria a la de su actividad principal.

Disposición Adicional Única. Igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

El presente convenio, así como las condiciones pactadas en el mismo se rigen por el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las Empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trabajo y oportunidades, no admitiéndose discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación a un sindicato, etcétera.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Disposiciones Finales

Disposición Final Primera - Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán como normas supletorias el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias de general aplicación.

Disposición Final Segunda- Régimen de convenio.

El régimen que, con carácter se establece en el presente convenio anula y sustituye a cualquier otra condición general o particulares que pudieran existir para los trabajadores en la empresa con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

