



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

3049 RESOLUCIÓN CONVENIO COLECTIVO JIMTEN SA 2014

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Jimten SA **código convenio 03002362011993** .-

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 11/2/2015, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 9/2014 de 12 de junio, del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 193/13, de 20 de diciembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo, **ACUERDA**:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 16 de Febrero de 2015

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA

TURISMO Y EMPLEO

Fdo.: D. Rafael Muñoz Gómez



CONVENIO COLECTIVO JIMTEN, S.A. 2014

ARTICULO 1º AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo entre la empresa Jimten, S.A. y sus trabajadores/as.

ARTICULO 2º AMBITO TERRITORIAL

El Convenio es de aplicación al centro de trabajo de la empresa Jimten, S.A. y sus trabajadores/as.

ARTICULO 3º AMBITO PERSONAL

Las condiciones de trabajo del Convenio afectarán al personal empleado en Jimten, S.A., con las exclusiones establecidas en RDL 1/95 y demás disposiciones legales.

ARTICULO 4º AMBITO TEMPORAL

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, su duración será hasta el 31 de Diciembre del 2014 y deroga en su integridad al anterior.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero del 2014.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes que deberá formalizarse por escrito, se comunicará a la otra parte y del que se remitirá copia a la autoridad laboral.

Dada la fecha de suscripción y publicación del presente convenio, se entenderá hecha la denuncia el 31 de Diciembre de 2014.



ARTICULO 5º COMISION PARITARIA

Estará compuesta por una persona en representación de cada sindicato e igual número de personas en representación de la empresa, que serán designadas por las respectivas representaciones en la Comisión Negociadora del Convenio.

Será función de la Comisión Paritaria:

a) Interpretación del Convenio.

b) Mediación en los conflictos que puedan surgir entre las partes interviniendo con carácter preceptivo y previo al ejercicio de acciones ante los órganos judiciales ó a medidas de presión.

La comisión paritaria deberá resolver en el plazo de 15 días, excepto para las discrepancias establecidas en la Disposición Adicional primera de este Convenio, que el plazo será de 7 días.

En caso de discrepancia, ambas partes representativas (Empresa, trabajadores/as) podrán solicitar la mediación del organismo competente.

ARTICULO 6º VINCULACION A LA TOTALIDAD

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

ARTICULO 7º GARANTIAS PERSONALES

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

José Fco. Planelles Seva

DNI. 21.456.631-T

COMITÉ DE EMPRESA

Ángel Luis Blanco López

DNI. 02.887.415-H

REPRESENTACION JIMTEN, S.A.

ARTICULO 8º ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en la Legislación Vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.



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

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores/as.

ARTICULO 9º PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLANTACION DE LOS SISTEMAS DE RENDIMIENTOS DE TRABAJO

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

- 1- La Dirección de la Empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa.
- 2- En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y la representación de los/las trabajadores/as, en relación con la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a primas o incentivos, ambas partes podrán solicitar conjuntamente la mediación de un arbitraje externo.
- 3- No habiéndose producido el acuerdo exigido ni solicitado del arbitraje externo, la implantación del nuevo sistema de rendimientos de trabajo será facultad y decisión de la dirección de la empresa, con independencia de las acciones judiciales que puedan llevar los afectados.

ARTICULO 10º NUEVAS TECNOLOGIAS

Cuando en la Empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores/as modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los/las representantes de los/las trabajadores/as en el plazo suficiente para poder analizar prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar a los/as trabajadores/as afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

ARTICULO 11º CONTRATACION

Podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Los/as trabajadores/as contratados/as tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los/as demás trabajadores/as de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.



Las contrataciones a través de las empresas de trabajo temporal se realizarán de forma excepcional, dentro de la política general de contratación de la compañía, y si así lo aconseja la organización del trabajo de la misma.

ARTICULO 12º CONTRATOS TEMPORALES

Los contratos que se celebren por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, estarán sujetos a lo expuesto por la legislación ordinaria y al convenio provincial de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de Alicante, al igual que los restantes contratos temporales, así como los de prácticas y formación.

La empresa preavisará a los/as contratados/as temporalmente, con una antigüedad inferior a un año, con al menos tres días de antelación del vencimiento del contrato, siempre que la organización del trabajo así lo permita. El incumplimiento del plazo señalado dará lugar a una indemnización equivalente al salario en que dicho plazo se haya incumplido.

Los incrementos en producción en la empresa, serán cubiertos por contrataciones temporales, la finalización de estos contratos se realizará cuando termine la causa que motivo la contratación. En el caso de trabajadores/as temporales contratados por la misma o análoga causa estos causarán baja según las necesidades de trabajo y organización de cada sección valorándose la antigüedad del trabajador/a y su desempeño en el puesto, a la hora de finalizar los contratos.

ARTICULO 13º PLURIEMPLEO

Los/as firmantes del presente Convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general, por ello y para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer para su examen a los/las representantes de los/las trabajadores/as, los boletines de cotización a la Seguridad Social, y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.6 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, la Empresa no llevará a efecto contrataciones de trabajo a personal pluriempleado que esté contratado a jornada completa en otra empresa. Si podrán hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornadas de trabajo a tiempo parcial, siempre que el conjunto no superen la jornada ordinaria de trabajo.

ARTICULO 14º DEFINICION DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

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



GRUPO PROFESIONAL 0

Los/as trabajadores/as pertenecientes a este grupo, planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección ó ejecución de los mismos niveles en que se estructura la Empresa.

GRUPO PROFESIONAL 1

CRITERIOS GENERALES. Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica.

FORMACION. Conocimiento a nivel de formación elemental.

EJEMPLOS. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son equiparables a las siguientes:

* Administración

1.- Personal, mayor de 18 años, que realiza tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar ó recoger correspondencia.

* Otras Secciones

1.- Operaciones de limpieza.

2.- Transportadores/as de materiales en carretillas no mecanizadas.



GRUPO PROFESIONAL 2

CRITERIOS GENERALES. Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos de carácter elemental.

FORMACION. La formación básica exigible es la equivalencia a Graduado Escolar.

EJEMPLOS. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

* Sección montaje

- 1.- Cadena de montaje de piezas y productos terminados, llevando el control de las mismas, contándolas y desechando las defectuosas.
- 2.- Operaciones con máquinas automáticas (remachadora, roscadora, insertadora, caldero, etc.).
- 3.- Trabajos de envasado.

* Sección inyección y extrusión

- 1.- Operaciones de mezclado de materias primas sin conocimientos específicos.
- 2.- Manejo de máquinas de inyección sin conocimiento específico.
- 3.- Verificación, repaso y corte de rebabas de las piezas fabricadas.
- 4.- Limpieza específica de las máquinas.

* Sección prensas

- 1.- Preparación de material.
- 2.- Manejo de pulidora.
- 3.- Manejo máquinas embutición.



* Taller de mantenimiento

- 1.- Operaciones de iniciación en trabajos de mantenimiento.

* Taller de matricería

- 1.- Operaciones de iniciación en trabajos de matricería.

* Servicios

- 1.- Tareas de jardinería.
- 2.- Tareas de limpieza.
- 3.- Todos los trabajos complementarios de la industria transformadora de plásticos no previstos para otras categorías.

* Administración

- 1.- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación ó similares de administración.

* Laboratorio

- 1.- Mismas funciones que las descritas en el grupo 3, pero, realizadas con supervisión.

* Mecanizado

- 1.- Operaciones con tornos manuales de mecanizado, sin conocimiento específico.

* Almacén

- 1.- Ayudante de almacén.



GRUPO PROFESIONAL 3

CRITERIOS GENERALES. Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

FORMACION. La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

EJEMPLOS. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

* Sección montaje

- 1.- En general, las mismas tareas que realiza el personal del grupo 2 de esta sección.
- 2.- En este grupo se encuadrará al personal que, a criterio del/la Jefe/a de Sección, pueda sustituir en un momento determinado a cualquiera de los/as operarios/as del grupo profesional inmediatamente superior, en base a sus conocimientos y aptitudes.

* Sección inyección / extrusión

- 1.- En general, las mismas tareas que realiza el personal del grupo 2 de esta sección.
- 2.- Operaciones de mezclado de materias primas con conocimiento específico de dicha tarea.
- 3.- Manejo de máquinas de inyección con control de inyectada, temperaturas, regulación de la máquina, limpieza de moldes y filtros y colocación de moldes, de acuerdo con las instrucciones del/la responsable de turno.
- 4.- Operario/a de una o varias máquinas que con ayuda ó no de otras personas puede realizar todo el proceso de fabricación.
- 5.- Tareas de trituración de material.

* Sección prensas

- 1.- En general, las mismas tareas que realiza el personal del grupo 2 de esta sección.



2.- En este grupo se encuadrará al personal que, a criterio del/la Jefe/a de Sección, pueda sustituir en un momento determinado a cualquiera de los/as operarios/as del grupo profesional inmediatamente superior, en base a sus conocimientos y aptitudes.

* Sección mantenimiento

1.- Tareas de albañilería, electricidad, fontanería, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

* Taller de matricería

1.- Tareas relacionadas con el oficio, realizadas con conocimiento suficiente.

* Servicios

1.- Conducción con reparto con Permiso B1, entendiendo que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto y la recogida de mercancías.

* Administración

1.- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación, introducción de datos en ordenador ó similares que requieran algún grado de iniciativa.

2.- Telefonista-recepcionista sin dominio de idiomas extranjeros.

3.- Trabajos de mecanografía con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato ó instrucciones específicas.

* Laboratorio

1.-Realizar los controles de calidad, tanto de materias primas como de producto acabado, y análisis del mismo según especificaciones del producto establecidas en el Manual de Calidad de la empresa.

2.- Apoyo a pruebas de calidad en productos de nuevos lanzamientos o mejoras de productos en curso.



* Mecanizado

1.- Operaciones con tornos manuales y numéricos de mecanizado con conocimiento específico.

* Almacén

1.- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los/as almaceneros/as.

GRUPO PROFESIONAL 4

CRITERIOS GENERALES. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los/as trabajadores/as encargados/as de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro/a u otros/as trabajadores/as.

FORMACION. Formación básica, equivalente a BUP o bien Educación General Básica, complementada con formación específica de carácter profesional.

EJEMPLOS. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son asimilables a las siguientes:

* Sección montaje

1.- Supervisión y abastecimiento de material al personal de grupos inferiores.

2.- Control y revisión de la producción.

3.- Distribución de tareas entre el personal de grupos inferiores bajo instrucciones concretas del/la responsable de turno.

4.- En este grupo se encuadrará al personal que, a criterio del/la Jefe de Sección, pueda sustituir en un momento determinado a cualquiera de los/as operarios/as del grupo profesional inmediatamente superior, en base a sus conocimientos y aptitudes.



* Sección inyección / extrusión

- 1.- Operario/a que realiza los trabajos correspondientes al grupo 3, pero que además es responsable del montaje y desmontaje de los moldes, así como de su verificación y puesta en marcha.
- 2.- Responsable de las máquinas, así como de su puesta a punto y personal de las mismas.
- 3.- Control y verificación de piezas fabricadas a pie de máquina.
- 4.- En este grupo se encuadrará al personal que, a criterio del/la Jefe de Sección, pueda sustituir en un momento determinado a cualquiera de los/as operarios/as del grupo profesional inmediatamente superior, en base a sus conocimientos y aptitudes.
- 5.- Distribución de tareas entre el personal de grupos inferiores bajo instrucciones concretas del/la responsable de turno.

* Sección prensas

- 1.- Responsable del montaje y desmontaje de matrices, así como de su verificación y puesta en marcha.
- 2.- Responsable de las máquinas de la sección, así como de su puesta a punto y del personal de las mismas.
- 3.- Control y verificación de piezas fabricadas a pie de máquina.
- 4.- En este grupo se encuadrará al personal que, a criterio del/la Jefe de Sección, pueda sustituir en un momento determinado a cualquiera de los/as operarios/as del grupo profesional inmediatamente superior, en base a sus conocimientos y aptitudes.

* Sección mantenimiento

- 1.- Profesionales de oficio, con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad (soldador, tornero, mecánico, albañil, cerrajero, electricista, etc.).

* Taller matricería

- 1.- Profesionales de oficio, con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad, (torno, fresadora, rectificadora, taladradora, sierra, electroerosión, etc.)



* Servicios

1.- Conducción ó conducción con reparto con Permiso de conducción C, D, ó E, entendiendo que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto y la recogida de mercancías.

* Administración

1.- Operador de ordenador.

2.- En general, las tareas correspondientes al grupo 3 pero con un mayor grado de responsabilidad y especialización.

* Laboratorio

1.- Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios para la obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

* Mecanizado

1.- En general, las tareas correspondientes al grupo 3 pero con la supervisión, control y distribución de tareas al personal de los grupos inferiores.

2.- Control y revisión de la producción.

* Almacén

1.- Responsable de despachar los pedidos de los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrar en los libros el movimiento que se ha producido durante la jornada.

2.- Distribución de tareas entre el personal de grupos inferiores.

* Servicios médicos

1.- Ayudante Técnico Sanitario



GRUPO PROFESIONAL 5

CRITERIOS GENERALES. Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores/as.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación del trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

FORMACION. Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP, completados con una experiencia o una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

EJEMPLOS. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son asimilables a las siguientes:

* Sección montaje

1.- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción secundada por un colectivo de trabajadores/as de grupos profesionales inferiores.

* Sección inyección / extrusión

1.- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción secundada por un colectivo de trabajadores/as de grupos profesionales inferiores.

* Sección prensas

1.- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción secundada por un colectivo de trabajadores/as de grupos profesionales inferiores.

* Sección mantenimiento

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



* Sección mecanizado

1.- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios/as (Trabajos en turnos manuales y numéricos de mecanizado).

* Taller de matricería

1.- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios/as de los denominados profesionales de oficio (tornero, fresador, rectificador, etc.).

* Administración

1.- Programador de informática.

2.- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos administrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

3.- Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

4.- Trabajos de delineación.

5.- Vendedores especializados.

6.- Gestión de compras.

7.- Gestión de personal.

8.- Gestión de escandallos.

* Servicios médicos

1.- Médico/a de empresa.



GRUPO PROFESIONAL 6

CRITERIOS GENERALES. Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores/as.

Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

FORMACION. Conocimientos equivalentes a formación académica de grado medio, completada con un período de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos.

EJEMPLOS. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

* Sección montaje

1.- Encargado/a de sección, responsable de coordinar y supervisar la ejecución de tareas de producción y ordenar el trabajo del conjunto de colaboradores/as, dependiendo directamente del/la Jefe/a de Producción.

* Sección Inyección / extrusión

1.- Encargado/a de sección, responsable de coordinar y supervisar la ejecución de tareas de producción y ordenar el trabajo del conjunto de colaboradores/as, dependiendo directamente del/la Jefe/a de Producción.

* Sección prensas

1.- Encargado/a de sección, responsable de coordinar y supervisar la ejecución de tareas de producción y ordenar el trabajo del conjunto de colaboradores/as, dependiendo directamente del/la Jefe/a de Producción.



* Sección mecanizado

1.- Encargado/a de sección, responsable de coordinar y supervisar la ejecución de tareas de producción y ordenar el trabajo del conjunto de colaboradores/as, dependiendo directamente del/la Jefe/a de Producción.

* Taller matricería

1.- Encargado/a de sección, responsable de coordinar y supervisar la ejecución de tareas de producción y ordenar el trabajo del conjunto de colaboradores/as, dependiendo directamente del/la Jefe/a de Taller Matricería.

* Mantenimiento

1.- Encargado/a de sección, responsable de coordinar y supervisar la ejecución de tareas de producción y ordenar el trabajo del conjunto de colaboradores/as, dependiendo directamente del/la Directora/a Técnico.

* Administración

1.- Responsabilidad de la ejecución de las tareas de publicidad.

2.- Responsable de la comercialización de una o varias gamas de producto.

* Almacén

1.- Encargado/a de almacén de expediciones, responsable del control de entradas y salidas del producto acabado.

GRUPO PROFESIONAL 7

CRITERIOS GENERALES. Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y



responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de colaboradores/as que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

FORMACION. Equivalente a titulación académica superior o bien de grado medio completada con una dilatada experiencia profesional.

EJEMPLOS:

JEFES/AS DE DEPARTAMENTO

- * Administración - Finanzas
- * Marketing, Desarrollo y Calidad.
- * Comercial
- * Personal/Logística
- * Taller de Matricería
- * Producción
- * Dirección Técnica
- * Informática

GRUPO PROFESIONAL 8

CRITERIOS GENERALES. Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar buena cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 0.

FORMACION. Equiparable a los niveles académicos superiores complementados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.



ARTICULO 15º PROCEDIMIENTO DE ADECUACION DE LA CLASIFICACION PROFESIONAL

Se examinará, anualmente, la adecuación de la vigente clasificación profesional en la empresa a las modificaciones producidas como consecuencia de la evolución tecnológica o de organización del trabajo. De no haber acuerdo las partes podrán solicitar, conjuntamente a la mediación o arbitraje del organismo competente.

ARTICULO 16º MOVILIDAD FUNCIONAL

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

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el/la trabajador/a tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al/a la trabajador/a de la formación necesaria.

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

Los/las representantes de los/las trabajadores/as, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligada la empresa a facilitarla.

ARTICULO 17º PERIODO DE PRUEBA

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

- Grupos profesionales 8 y 7, seis meses.
- Grupos profesionales 6 y 5, tres meses.
- Grupos profesionales 4 y 3, un mes.
- Grupos profesionales 2 y 1, quince días.



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

Cuando el/la trabajador/a que se encuentre realizando el período de prueba, no la supere, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a los/las representantes de los/las trabajadores/as.

Transcurrido el plazo de prueba, los/las trabajadores/as ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo. La situación de I.T. interrumpirá el cómputo de este periodo cuando esté prevista dicha posibilidad en la normativa aplicable.

Los cursillos de capacitación dados por la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo de período de prueba.

ARTICULO 18º ASCENSOS

Los ascensos estarán sujetos al régimen siguiente:

1.- El ascenso de los/las trabajadores/as a tareas o puestos de trabajo que implique mando o confianza, tales como los que realizan entre otros la Jefatura de Organización, Jefatura de Proceso de Datos, Jefatura de Explotación, Jefatura de Administración, Jefatura de Ventas, Publicidad, serán de libre designación por la empresa.

2.-Para el ascenso del resto de trabajadores/as, la empresa establecerá un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En parejas condiciones de idoneidad se atribuirá el ascenso al más antiguo y menos representación en sexo, teniendo preferencia los/las trabajadores/as contratados/as siempre que cumplan los requisitos exigidos.

Será obligatoria la publicación fehaciente de cada vacante, fijándose un plazo mínimo de diez días para recibir solicitudes para su ocupación, si por motivos de tiempo fuera un periodo menor, la empresa pondrá los medios oportunos para informar a todo el personal.



El sistema de valoración confeccionado por la Dirección, será previamente analizado por los/las representantes de los/las trabajadores/as. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los/las representantes de los trabajadores/as que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. En su defecto se podrán ejercitar las acciones legales pertinentes.

A los efectos de asegurar la participación de los/las representantes de los trabajadores/as en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éstos designarán dos representantes que participarán en el tribunal del concurso oposición, con voz y sin voto. Asimismo harán constar en acta, levantada al efecto, sus salvedades.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los/las trabajadores/as a la promoción, sin que quepa discriminación alguna.

ARTICULO 19º MODELO DE VACANTES A CUBRIR

Las vacantes que se puedan producir por diferentes motivos en las secciones de producción de la empresa, serán cubiertas por el personal con contratos temporales entre los de más antigüedad siempre que cumplan las cualificaciones necesarias para el puesto. Se informará a los/las representantes de los/las trabajadores/as de las transformaciones en indefinido de las contrataciones temporales, así como de las vacantes y/o creación de nuevos puestos de trabajo que la empresa prevea.

ARTICULO 20º TRASLADO DEL CENTRO DE TRABAJO

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica.
- b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

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



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

ARTICULO 21º CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO

En los casos de trabajadores/as adscritos con carácter forzoso a un grupo profesional distinto del suyo, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo y siempre teniendo en cuenta el escalafón. La empresa informará a los/las representantes de los trabajadores/as con antelación a todos los cambios de grupo profesional que se produzcan en la plantilla.

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

ARTICULO 22º TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL

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

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 17º. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo, incluyendo en las pagas extraordinarias el prorrateo de las diferencias salariales.

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



ARTICULO 23º SISTEMA RETRIBUTIVO

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo. El Complemento de Puesto de Trabajo (CPT) no tendrá el carácter de personal, por lo que dejará de percibirse por los/las trabajadores/as cuando se les asignen tareas que no lleven aparejado dicho complemento.

Dicho CPT no podrá ser superior al 20 % del S.M.G. del/la trabajador/a según el grupo profesional al que pertenezca.

ARTICULO 24º PAGO DE SALARIOS

La Empresa podrá proceder al pago de salarios mediante cheque o transferencia bancaria mensualmente, y antes del segundo día laborable del mes siguiente.

La distribución del salario se realizará en doce mensualidades, más dos pagas extraordinarias que se abonarán como fecha límite el quince de Julio, la de verano, y el quince de Diciembre la de Navidad.

ARTICULO 25º ANTICIPOS SOBRE HABERES

En cuanto a los anticipos sobre haberes, serán de aplicación las siguientes normas:

1º.- El/la trabajador/a que desee un anticipo sobre sus haberes, deberá rellenar el oportuno impreso, y una vez firmado, lo trasladará al Departamento de RRHH para su vise y posterior pago. En caso contrario, el Departamento de RRHH, comunicará por escrito al/la solicitante del anticipo los motivos por los cuales se hubiese denegado el mismo.

2º.- La solicitud se deberá tramitar antes del día 12 de cada mes, siendo efectivo su pago el día 15 del mes en curso.



3º.- La cantidad solicitada no podrá exceder del 100 % de los haberes devengados en jornada normal a la fecha del cobro.

ARTICULO 26º SALARIO MINIMO GARANTIZADO (SMG)

Por el presente acuerdo se asigna a los trabajadores, en jornada completa, mayores de dieciocho años, el salario mínimo anual garantizado de 14.768,00 Euros brutos para 2014.

El SMG estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los/las trabajadores/as, en actividad normal habitual en trabajos no medidos.

No se incluyen en el SMG los siguientes conceptos:

Incentivos, antigüedad, plus de turnicidad, toxicidad, peligrosidad, nocturnidad, complemento del puesto de trabajo, horas extraordinarias y jornadas especiales.

ARTICULO 27º GRUPOS PROFESIONALES

Tabla de salarios mínimos anuales (salario base anual) de cada grupo profesional para el año 2014:

	EUROS
GRUPO 1	14.768,00
GRUPO 2	14.964,10
GRUPO 3	15.037,99
GRUPO 4	17.752,86
GRUPO 5	19.373,47
GRUPO 6	23.644,46
GRUPO 7	28.727,87
GRUPO 8	36.423,88



ARTICULO 28º INCREMENTOS SALARIALES

Año 2014

A todos los trabajadores se les incrementará el 1% en todos los conceptos.

En un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha de la firma del presente convenio, la empresa deberá abonar el aumento pactado, con carácter retroactivo desde el 1 de Enero del 2014 a los/as trabajadores/as en activo, así como a los/las finiquitados/as durante la vigencia del presente convenio 01-01-2014 al 31-12-2014.

ARTICULO 29º CLAUSULA DE REVISION SALARIAL (Sin efecto solo para el año 2014)

Año 2014

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrase al 31 de Diciembre de 2014 un incremento superior al IPC estimado por el gobierno, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre las indicadas cifras. Dicha revisión se efectuará sobre todos los conceptos retributivos a excepción de la antigüedad y con carácter retroactivo desde el 1 de Enero del 2014, sobre las tablas salariales del año 2013.

En un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha de publicación del IPC, la empresa deberá abonar dicho exceso a los/las trabajadores/as de la plantilla actual.

Asimismo se reajustarán las tablas de los grupos profesionales del artículo 27 y demás conceptos retributivos a excepción de la antigüedad.

ARTICULO 30º CORRECCION DEL ABSENTISMO

Las partes reconocen el grave problema que para la Empresa supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del/la trabajador/a en el puesto de trabajo como la correcta organización de la Empresa, junto con sus adecuadas condiciones de seguridad, salud y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los/las trabajadores/as.



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

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, acuerdan establecer un plan de actuación conjunta.

ARTICULO 31º GARANTIA SALARIAL EN LOS SUPUESTOS DE HOSPITALIZACION, ENFERMEDAD PROFESIONAL, ACCIDENTE DE TRABAJO Y MATERNIDAD

En los casos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad la Empresa complementará la prestación de IT de la Seguridad Social, hasta el 100 % de la suma del salario base, plus convenio, complementos personales y complementos de puesto de trabajo, todos ellos en jornada ordinaria.

En los casos de enfermedad común, igualmente se complementará la prestación de la Seguridad Social en los mismos términos del párrafo anterior, siempre que desde la última baja por enfermedad hubiese transcurrido como mínimo un año.

En el caso de una segunda baja de IT durante el periodo de embarazo, y relacionada con éste, la empresa deberá, en caso de no tener un puesto acorde que evite el riesgo al feto o a la madre, la empresa complementará hasta el 100% su salario.

Los/as operarios/as que se encuentren en situación de Baja por I.T. o A.T. antes del inicio de las vacaciones, les corresponderán las mismas al concluir su situación de baja. Todos/as aquellos/as operarios/as que hayan hecho uso del anterior párrafo durante las vacaciones de verano o navidad el año anterior, no podrán acogerse a este beneficio, excepto aquellos/as que lo hubieren hecho por motivo de una baja maternal o por A.T.

Se respetará que las vacaciones no disfrutadas por finalización de año natural, el/la trabajador/a pueda disfrutarlas en el transcurso del año siguiente, siempre que los motivos del no disfrute sean debidos a algunas de las causas expuestas en los anteriores párrafos.

En aquellos supuestos en que el/la trabajador/a no tuviese derecho a la prestación por I.T. con cargo a la Seguridad Social, la empresa no tendrá obligación de satisfacer complemento alguno.

Se podrá extinguir la percepción del mencionado complemento por:



- Ser dado/a de alta el/la trabajador/a por los Servicios Médicos de la Empresa; previo informe por escrito a los/las Representantes de los trabajadores/as y a la Empresa.

Negativa del/la trabajador/a a ser reconocido por los Servicios Médicos de la Empresa.

- Si durante la convalecencia derivada de la enfermedad o accidente, se apreciara mala fe en el/la trabajador/a en cuanto a su pronta rehabilitación o realizara algún acto o actividad que pudiera incidir negativamente en la misma.

ARTICULO 32º ANTIGÜEDAD

El plus de Antigüedad para los/las trabajadores/as afectados por el presente Convenio, quedará congelado en su base de cálculo actual (5,31 euros/día), siguiendo su natural evolución los trienios y quinquenios, siendo el modelo vigente.

% sobre base de cálculo

* 3 años	1 trienio	5 % = 0,26 €/día
* 6 años	2 trienios	10 % = 0,53 €/día
* 11 años	2 trienios y 1 quinquenio	20 % = 1,06 €/día
* 16 años	2 trienios y 2 quinquenios	30 % = 1,59 €/día
* 21 años	2 trienios y 3 quinquenios	40 % = 2,12 €/día
* 26 años	2 trienios y 4 quinquenios	50 % = 2,65 €/día
* 31 años	2 trienios y 5 quinquenios	60 % = 3,18 €/día

ARTICULO 33º PLUSES

* TURNICIDAD:

Todos/as los/las trabajadores/as que a la firma del presente Convenio realizarán turnos de trabajo, percibirán un plus por el importe que a continuación se determina en función de si realizan dos, tres o cuatro turnos, no será de aplicación el artículo 7º del presente Convenio en lo referente a la aplicación del presente plus, debiéndose regularizar la situación de cada trabajador/a a la firma del presente convenio. Este plus se ha incrementado un 1% para el año 2014.



DOS TURNOS 0,949 EUROS/ DIA

TRES TURNOS 1,909 EUROS/ DIA

CUATRO TURNOS 3,334 EUROS/ DIA

Los/las trabajadores/as que realizasen cuatro turnos de trabajo, percibirán al margen de su correspondiente plus de turnicidad, un plus por trabajar domingos o festivos, la cuantía de dicho plus será:

DOMINGOS 14,84 EUROS

FESTIVOS 30,11 EUROS

La Empresa podrá exigir la realización de cuatro turnos únicamente a aquellos/as operarios/as que en su día fuesen contratados con dicha condición. Para el resto de operarios/as, será voluntaria su incorporación a los citados cuatro turnos.

* NOCTURNIDAD:

Se considera trabajo nocturno el desarrollado entre las 22:00 h y las 6:00 h.

El importe a percibir por cada grupo profesional, para el año 2014 será el siguiente:

GRUPO	IMPORTE
	9,64 EUROS/ DIA
2	9,64 EUROS/ DIA
3	9,64 EUROS/ DIA
4	10,78 EUROS/ DIA
5	11,35 EUROS/ DIA
6	14,07 EUROS/ DIA
7	17,11 EUROS/ DIA
8	21,68 EUROS/ DIA

ARTICULO 34º INCENTIVO- PRODUCCION



Todo el personal percibirá durante el período de organización e implantación de un sistema de incentivos, los mismos importes percibidos durante 2013, incrementados en un 1%.

Este plus se podrá dejar de percibir:

INDIVIDUALMENTE por:

- No alcanzar el mínimo de actividad que se determine, previo conocimiento de los/as representantes de los/las trabajadores/as.
- Los/las operarios/as con antigüedad inferior a un mes. Aquellos/as trabajadores/as que se incorporaran a la Empresa habiendo causado baja en la misma durante los 9 meses anteriores a la nueva alta, tendrán el mismo importe de incentivos que tuviesen en el momento que causaron baja, incrementándose en el porcentaje que se hubiese producido.

GLOBALMENTE por:

- Implantación de un nuevo sistema de producción.
- Reducción notable en las necesidades de producción de la Empresa, previo informe a los/las representantes de los/las trabajadores/as.
- La disminución global de los índices de trabajo medios obtenidos durante el año 1.993, aumentados en los porcentajes anuales correspondientes, a los incrementos de plantilla que se produzcan.

Una vez implantado un nuevo método de control de producción, las retribuciones a percibir en concepto de plus de producción serán, exclusivamente las que resulten de los mismos, quedando sin efecto alguno el método de producción anterior tanto en lo relativo a rendimientos como respecto a las retribuciones derivadas del mismo.

ARTICULO 35º JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo para el año 2014 será de 1.752 horas de trabajo efectivo.

Las situaciones distintas a la realización de la jornada anual pactada, que puedan derivarse en el futuro, serán comunicadas a los/las representantes de los/las trabajadores/as.



ARTICULO 36º JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO

Por necesidades de producción, excepcionalmente se podrá solicitar de los/las trabajadores/as, la realización de jornadas especiales en día no laborable, han tenido un incremento del 1% para el año 2014, abonándose los siguientes importes:

OPERARIO

- JORNADA DE 12 HORAS	223,87 EUROS
- JORNADA DE 8 HORAS	122,82 EUROS

RESPONSABLE

- JORNADA DE 12 HORAS	242,14 EUROS
- JORNADA DE 8 HORAS	132,82 EUROS

Todo el personal que trabaje a jornada reducida realizará y se retribuirá la jornada especial, en relación a las horas que trabaje en jornada normal.

Todo/a trabajador/a podrá optar por cobrar las jornadas especiales según precios arriba establecidos o compensarlas por periodos de descanso, en este último caso el/la trabajador/a deberá solicitarlo al departamento de RRHH quien la concederá para su disfrute en los tres meses próximos a su realización si las necesidades de trabajo de la sección así lo permiten. La compensación de tiempo de descanso será el equivalente de haberlas percibido como jornada especial con su salario ordinario que el trabajador percibe en periodo de vacaciones.

ARTICULO 37º HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Así mismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se analizará, conjuntamente entre los/las representantes de los/las trabajadores/as y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas



contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objeto de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este acuerdo consideran positivo señalar a sus representados/as la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También respecto de las horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción: mantenimiento.

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

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la autoridad laboral conjuntamente por la empresa y los/las representantes de los/las trabajadores/as, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.



La hora extraordinaria será compensada como mínimo al precio de la hora ordinaria, partiendo de este mínimo, el Comité de Empresa negociará con la Empresa el precio de dichas horas.

ARTICULO 38º CALENDARIO LABORAL

En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el B.O.E., o boletín que corresponda, la empresa señalará, con intervención de los/las representantes de los/las trabajadores/as, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos.

El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

ARTICULO 39º VACACIONES

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tabloneros de anuncios, para el conocimiento del personal.

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

Todo personal que a petición de la empresa tuviera que venir a trabajar en vacaciones, podrá disfrutar de los días equivalentes a este periodo trabajado a su libre elección.

A opción del/la trabajador/a, podrán acumularse las vacaciones a la baja por maternidad.

Los/las trabajadores/as podrán acumular las vacaciones a las licencias referidas a enfermedad grave, accidente de familiares hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.



Todo/a trabajador/a que se encuentre disfrutando de sus vacaciones y tenga que ser hospitalizado verá sus vacaciones interrumpidas en el mismo momento del hecho causante y reanudadas cuando sea dado de alta hospitalaria el/la trabajador/a.

Los/las trabajadores/as que soliciten el cambio de las vacaciones, deberán hacerlo antes del 30 de abril del año en curso, y la empresa deberá contestar antes del 15 de Junio. Estas fechas podrán variar en función de las necesidades de producción de la empresa.

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

ARTICULO 40º DESPLAZAMIENTO Y DIETAS

Para el 2014, los/las trabajadores/as que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones de la península distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 17,08 EUROS cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; 28,91 EUROS cuando realicen las dos comida fuera, pernoctando en su domicilio, y de 57,77 EUROS, si además de realizar las dos comidas principales fuera, pernoctan fuera de su domicilio. Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

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

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

Cuando para los desplazamientos, el/la trabajador/a utilice su propio vehículo, percibirá 0,25 Euros por kilómetro.

En el caso de desplazamiento a otros países, se definirá entre las partes los importes de las dietas en razón al país de destino.

Estas cantidades se han incrementado en el 2014, según la subida salarial para el presente año.



ARTICULO 41º LICENCIAS

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

1º.- Quince días naturales en los casos de matrimonio, mediante petición con tres meses de antelación y previa autorización de la empresa en función de las necesidades productivas esta licencia podrá acumularse al periodo vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.

2º.- Tres días hábiles por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de parto con cesárea o cuando el/la trabajador/a necesita realizar un desplazamiento al efecto.

3º.- Dos días hábiles en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, así como los de su cónyuge, que se ampliarán a tres días hábiles solo en el caso de padres, hermanos, cónyuge e hijos. Por otra parte, podrán ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, fuera de la provincia.

4º.- Dos días naturales en caso de grave enfermedad o enfermedad terminal, siempre que haya hospitalización, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento fuera de la provincia.

5º.- Dos días naturales en caso de accidente grave, intervención quirúrgica, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento.

6º.- Hasta un máximo de cuatro horas en caso de fallecimiento de tíos/as, sobrinos/as del trabajador, cuando el entierro coincida con la jornada laboral.

7º.- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador en la fecha de celebración de la ceremonia, así como los de su cónyuge en la fecha de celebración de la ceremonia.

8º.- Durante un día por traslado de su domicilio habitual.



9º.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica.

10º.- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.

11º.- En el caso de parejas de hecho cuya convivencia quede justificada y debidamente acreditada por la autoridad competente, el compañero/a tendrá derecho a las mismas licencias retribuidas.

12º.- Se concederán permisos retribuidos a todo el personal de la empresa que necesite acudir a médicos especialistas con sus hijos en edad de pediatría hasta los 14 años de edad, o ascendientes a su cargo, se concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificarse con el parte médico visado por el facultativo. El Dpto. de RRHH y Comité de Empresa velarán por el adecuado disfrute de este derecho.

13º.- Permiso retribuido, 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.

14º.- Cuando por razón de enfermedad del/la trabajador/a, este precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o persona debidamente acreditada, sean o no de la Seguridad Social.

Posibilidad de cambio de turno del/la empleado/a que trabaje en turno de noche (22 a 6 h), la noche anterior al permiso concedido (solo para los casos de permisos por asistencia al médico).

En cuanto a lo señalado en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

ARTICULO 42. PROTECCION A LA MATERNIDAD

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. Igualmente podrá ser sustituido por un permiso retribuido con el salario correspondiente de 14 días naturales a disfrutar en un solo periodo a continuación de las 16 semanas de baja por maternidad. La mujer, por su voluntad,



podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada de media hora con la misma finalidad.

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

Según el ET, en caso de nacimiento de hijos o hijas prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo durante 1 hora diaria o dos horas con reducción de salario en tanto continúe la hospitalización.

En tanto no se modifique la legislación en lo referido al periodo de baja por maternidad, se acuerda conceder como condición más favorable a la que venía disfrutando, la ampliación a una semana más el derecho de descanso a dicha maternidad.

SUSPENSION DEL CONTRATO POR MATERNIDAD CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma interrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

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

PUESTO DE TRABAJO DE LA MUJER EMBARAZADA

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de gestación que lo precisen, previa justificación del facultativo médico, tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la empresa.

SUSPENSION CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO EN CASO DE ADOPCION, ACOGIMIENTO

En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del/la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, la duración de la suspensión será asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción y acogimiento de menores mayores de ocho años de



edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas

Por los servicios sociales competentes en caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los/las interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con límites señalados.

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

Los periodos a que se refiere este artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los/las trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Todo el artículo 42 se verá modificado automáticamente en caso de que la legislación cambie igualmente.

ARTICULO 43º LICENCIAS SIN SUELDO

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los/las trabajadores/as fijos/as que lleven al servicio de la empresa más de seis meses. La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando de este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por cien de la plantilla del centro de trabajo.

El/la trabajador/a que no solicite el reingreso antes de la terminación de su licencia sin sueldo, causará baja definitiva en la empresa.

Para el personal de los grupos profesionales 5 y superiores solo se concederán licencias sin sueldo en el caso de extrema gravedad y con consulta previa a la dirección de recursos humanos de la empresa.

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



ARTICULO 44º EXCEDENCIA

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

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del/la trabajador/a y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El/la trabajador/a que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Para el personal de los grupos profesionales 5 y superiores solo se concederán excedencias en el caso de extrema gravedad y con consulta previa a la dirección de recursos humanos de la empresa.

Cuando el/la trabajador/a lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante al grupo profesional, y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito en el plazo máximo de 30 días a la petición de reingreso del/la trabajador/a.



ARTICULO 45º EXCEDENCIAS ESPECIALES

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

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

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad temporal.

ARTICULO 46º FACULTAD SANCIONADORA

Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

ARTICULO 47º GRADUACION DE LAS FALTAS

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

ARTICULO 48º FALTAS LEVES

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

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



3º.- El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4º.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

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

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

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

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

10ª.- Hacer caso omiso de la normativa interna de la empresa en lo relacionado con aparcamientos, seguridad vial, y zonas para no fumadores.

11º.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículos 29 de la ley 31/95 del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los/las trabajadores/as.

ARTICULO 49º FALTAS GRAVES

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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



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

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

5º.- La simulación de enfermedad o accidente.

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

7º.- Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él/ella.

8º.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la empresa.

9º.- La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el/la trabajador/a, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10º.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11º.- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

12º.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

13º.- El incumplimiento de la normativa interna de la empresa en lo relativo a aparcamientos, seguridad vial y zonas reservada para no fumadores, siempre y cuando éstas supongan un peligro para los/las trabajadores/as o la empresa.

14º.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículos 29 de la ley 31/95 del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando el incumplimiento origine riesgos de daños graves para la seguridad o salud de los/las trabajadores/as.



ARTICULO 50º FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

4º.- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor/a, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

5º.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.

6º.- La embriaguez habitual.

7º.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

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

9º.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10º.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.



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

12º.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los/las compañeros/as de trabajo.

13º.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14º.- El abuso de autoridad por parte de los/las jefes/as será siempre considerado falta muy grave. El que lo sufra la pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa y Comité de Empresa.

15. El acoso sexual, entendiendo por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En el supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

16º.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículos 29 de la ley 31/95 del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando el incumplimiento origine un riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los/as trabajadores/as.

17º.- Acoso u hostigamiento en el trabajo. Se considerará como acoso en el trabajo todo abuso de poder que ejerza una persona mediante una violencia psicológica extrema a través de agresiones verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas o acosantes; de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir los canales de comunicación y relación de la víctima o víctimas con el resto de sus compañeros/as, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

ARTICULO 51º REGIMEN DE SANCIONES

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

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

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los/las representantes de los/las trabajadores/as, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.



ARTICULO 52º SANCIONES MAXIMAS

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

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

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

c) Por faltas muy graves.- Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta despido disciplinario en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

ARTICULO 53º PRESCRIPCION

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

ARTIICULO 54º GRADUACION DE FALTAS

A los solos efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

* Faltas leves	3 meses
* Faltas graves	6 meses
* Faltas muy graves	1 año

ARTICULO 55º SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral, será de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.



1. Las empresas acoplarán al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

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

DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 56º DERECHOS DE LOS/LAS REPRESENTANTES DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS

Se entenderá por representante de los/las trabajadores/as al Comité de Empresa, que tendrá las facultades, derechos y obligaciones señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

1. FUNCIONES DE SUS MIEMBROS

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

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de Formación Profesional de la Empresa.



4. En función de la materia que se trate:

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

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

c) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

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

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

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

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

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los/las trabajadores/as o sus familiares.



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

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

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 a) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

2. GARANTIAS DE SUS MIEMBROS

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

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

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

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.



D) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se podrá, a nivel de Empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas debiendo efectuarse por período de tiempo predeterminado.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros del Comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, Institutos de formación u otras entidades.

3. CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los Sindicatos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los/las trabajadores/as con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el Sindicato.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

4. PRACTICAS ANTISINDICALES

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes se entienda que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

ARTICULO 57º COMUNICACIÓN INTERNA

Toda reclamación, sugerencia, queja, oportunidad de mejora por parte del trabajador a la empresa, la realizará a su superior inmediato o al departamento de RRHH, el cual a ser posible dará respuesta en el plazo de una semana.

ARTICULO 58º UNIFORMES DE TRABAJO

Todo el personal de nueva incorporación a la empresa, durante el primer año, recibirá un mínimo de dos uniformes de trabajo en verano y otros dos en invierno, en general, se adecuarán las



prendas de trabajo a las características del puesto y la época del año en que se entreguen.

ARTICULO 59º JUBILACIÓN PARCIAL

Todo/a trabajador/a interesado/a en jubilarse de forma parcial, deberá comunicarlo a la empresa con un año de antelación antes del mes de Octubre y esta se regirá en los términos establecidos en la legislación vigente en el momento de efectuarse la jubilación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.- Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los/las representantes de los/las trabajadores/as legitimados/as para negociar este convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo de empresa, que afecten a las materias de jornada de trabajo, horario y la distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET, mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El desarrollo de esta disposición se realizará en los términos establecidos en el artículo 82.3 del ET, tanto en caso de acuerdo como de desacuerdo en la modificación de condiciones de trabajo.

DISPOSICIONES FINALES

1.- Ambas partes se comprometen a la equiparación del personal del grupo profesional 3 que esté por debajo del salario actual del grupo 3 de Químicas, hasta la total equiparación de sus Salarios Mínimos Garantizados con los del Convenio General de Químicas. Esta equiparación, se producirá siempre y cuando: 1.- En diciembre del año en curso, haya habido resultados positivos de la empresa con respecto al año anterior y previo acuerdo de los/las representantes de los/las trabajadores/as y la empresa. 2.- Que este firmado el convenio colectivo del año en curso.

En el caso de tener que abonar estas cantidades, estas se realizarán en el mes de Diciembre al personal afectado.

2.- Queda derogado cualquier acuerdo que con anterioridad al presente convenio, se hubiese alcanzado entre la Empresa y los/las representantes de los/las trabajadores/as con carácter



general, no así los acuerdos individuales suscritos entre la Empresa y trabajadores/as de la plantilla.

3.- Empresa y comité se comprometen a constituir, a lo largo del presente año, comisiones de trabajo encargadas de analizar y proponer iniciativas que mejoren la organización y clima laboral de las secciones de montaje, prensas y máquinas, así como de otras que puedan ser de interés. Las conclusiones de dichas comisiones de trabajo se irán incluyendo en el convenio de empresa, si así se considerase.

4.- La Empresa se obliga a negociar un Plan de Igualdad para dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo 85-2, del Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica 3/07, de igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

5.- El presente Convenio ha sido negociado por el Comité de Empresa de JIMTEN S.A. y la representación legal de ésta reconociéndose como interlocutores a dicho efecto.

6.- Queda sin efecto para el presente convenio de 2014 el Artículo 29. Cláusula de Revisión Salarial, por lo que la subida final y definitiva será de un 1% sobre las tablas salariales de 2013, sin revisión salarial posterior.

Alicante, a 06 de Febrero de 2015

Por el Comité de Empresa:

Miguel Jiménez Egido

DNI. 21.446.497-D

CCOO

Gemma Quesada Ferrer

DNI. 48.359.795-H

USO



José M^a Esteve Tebar

DNI. 21.460.351-V

UGT

Carmen Lozano Alemañ

DNI. 21.422.960-R

UGT

Silvia Teniente Belenguer

DNI. 21.467.369-C

INDEPENDIENTE

Carlos Pascual Reina

DNI. 21.392.501-V

INDEPENDIENTE

José Fco. Planelles Seva

DNI. 21.456.631-T

UGT

Juan Luis Pérez Sáez

DNI. 48.354.351-W

CGT

Cesar Galván Soria

DNI. 48.316.385-D

INDEPENDIENTE

Gerónimo Martín Gallego

DNI. 48.344.939-C

USO

Rubén Ruiz Guerrero

DNI. 48.364.312-G

UGT

Francisco Gómez Oliver

DNI. 13.760.270-Z

CSIF



Cristina Torregrosa Guijarro

DNI. 21.504.603-V

INDEPENDIENTE

Por la Empresa:

Ángel Luis Blanco López

DNI. 02.887.415-H

Representación JIMTEN, S.A