

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Presidencia y Empleo

9198 Resolución de 25 de junio de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio y tabla salarial año 2014, 2015 y 2016, denominación, Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno Aceitunas.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio y Tabla Salarial año 2014, 2015 y 2016; número de expediente, 30/01/0046/2014; denominación, Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno Aceitunas; código de convenio, 30000965011981; ámbito, Sector; suscrito con fecha 19/02/2014, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 25 de junio de 2014.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

Convenio colectivo de trabajo para Manipulado, Aderezo, Relleno y Deshueso de Aceitunas de la Comunidad Autónoma de Murcia

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación (Territorial y funcional)

El presente convenio colectivo afectará a todas las empresas de la Región de Murcia y personal al servicio de las mismas, que se dediquen a la actividad de encurtido, manipulado, aderezo, deshueso y relleno de aceitunas, exceptuando únicamente el personal mencionado en el Artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 2. Ámbito temporal (duración y vigencia)

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BORM, si bien producirá efectos desde el 1 de enero de 2010 y su duración se pacta hasta el 31 de diciembre del año 2016.

La duración será de 7 años, es decir, desde el día 1-1-2010 hasta el 31-12-2016.

Artículo 3. Denuncia y prórroga, determinación de las partes

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Asociación Provincial de Empresarios de Manipulado y Relleno de Aceitunas de la Región de Murcia, representados por las personas expresamente facultadas para ello, y los trabajadores de las citadas industrias representados por los miembros elegidos para formar parte de la Comisión negociadora en elección llevada a efecto por las centrales sindicales. Siendo representación legal acreditada, actualmente, CC OO y UGT.

El presente convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización, quedando prorrogado hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo.

Artículo 4. Derecho supletorio

En lo no regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Laudo arbitral por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional y económica y poder disciplinario en las industrias del aceite y sus derivados y las de aderezo, relleno de aceitunas y exportación de aceitunas.

Artículo 5. Compensación y absorción

Operará la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio Colectivo.

Para que opere la absorción y compensación, esta deberá hacerse en condiciones de homogeneidad e idénticas.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas por acuerdo, pacto o convenio colectivo entre empresa y trabajadores o sus representantes legales, aun cuando tengan una implantación individualizada, que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su integridad.

Capítulo II. Empleo y contratación**Artículo 7. Clasificación de los trabajadores según su permanencia**

El personal sujeto a este convenio se clasificará según su permanencia de la siguiente forma:

Personal de plantilla:

Es el que presta sus servicios en la empresa de modo permanente una vez superado el período de prueba.

Personal Eventual:

Es el que se contrata en determinadas épocas de mayor actividad de la producción o para trabajos extraordinarios o esporádicos en la empresa.

Artículo 8. Contratación

Contrataciones de Duración Determinada (eventuales y temporales).

Contrato Eventual por circunstancias de la producción.

Será de aplicación lo contenido en el artículo 15.1 b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995, 997) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de estos contratos será de 12 meses dentro de un período de 18 meses, ampliándose la duración propuesta y establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

8.2. Contrato de obra o servicio determinado.

Se podrá concertar para realizar trabajos, tareas o prestación de servicios que no tengan el carácter de permanente y/o habitual en la empresa.

Los trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa que se podrán realizar mediante este contrato se determinan seguidamente:

Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obra en general.

Montaje, puesta en marcha y reparación de:

Maquinaria y equipos.

Instalaciones.

Elementos de transporte.

Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, tales como:

Investigación y desarrollo.

Publicidad.

Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

8.3. Contratos para la Formación.

El Contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación (2 años), el/ la trabajador/a no podrá ser contratado/a bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

La retribución del trabajador/a contratado para la formación será, como mínimo, el SMI más el 15% del mismo para el primer año de contrato, y para el segundo año de contrato el SMI más el 30% del mismo.

El número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior a la siguiente escala:

Número de trabajadores	Número de Contratos
Hasta 5	1 Contrato
Hasta 10	2 Contratos
Hasta 25	3 contratos
Hasta 40	4 Contratos
Hasta 50	5 contratos
Hasta 100	8 contratos
Hasta 250	20 contratos o el 8% de la plantilla

8.4. Contrato en prácticas

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión del título universitario o de Formación profesional de Grado medio o Superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 4 años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.

El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en practicas celebrados con trabajadores que estén en posesión de titulo de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los contratos en practicas celebrados con trabajadores que estén en posesión de titulo de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3,

La retribución del trabajador será, como mínimo, del 70% y 80% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

8.5. Contrato de Interinidad

Este contrato tiene como objeto sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva.

Su duración será mientras subsista la reincorporación del trabajador sustituido a la reserva de su puesto de trabajo, o a la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo.

8.6. Contrato a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial, cuando se haya acordado la prestación de servicio durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparado.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada tiempo completo prevista en el presente Convenio Colectivo.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

El contrato a tiempo parcial, se entenderá celebrado por tiempo indefinido, cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Deberá figurar en el contrato de trabajo el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. También deberá figurar la determinación de los días en que el trabajador deberá prestar servicios.

En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo indicado en el artículo 12 del ET.

8.7. Contrato para el Fomento de la contratación indefinida

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley 12/2001, de 9 de julio (RCL 2001, 1674), disposición adicional 1ª así como lo dispuesto en la Ley 3/2.012.

El/La trabajador/a que preste servicios en la empresa mediante contrato de duración determinada, a la finalización de éste, tendrá derecho a percibir una indemnización económica según la disposición transitoria decimotercera del Real Decreto Legislativo 1/1995, por la que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Personal Fijo - Discontinuo

Los contratos de trabajo de los trabajadores fijos discontinuos se regirán por las disposiciones contenidas en el núm. 8 del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, y según su aplicación vigente en cada momento. Estos contratos se harán siempre por escrito, teniendo la obligación la Empresa de hacerlo por triplicado y entregar, después de haberlo firmado y visado por la Oficina de Empleo, una copia al trabajador, debiendo figurar en el contrato de trabajo que se suscribe con el personal fijo discontinuo, la antigüedad inicial de este en la Empresa, así como las condiciones para las que haya sido contratado y llamamiento.

Llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos.

Los trabajadores fijos discontinuos, deberán ser llamados al trabajo cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratado, su llamamiento podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar. Dicho llamamiento se efectuará siempre por riguroso orden de antigüedad, dentro de cada especialidad profesional. No obstante, por acuerdo entre empresa y los trabajadores, a través de sus representantes, se podrá motivar y en su caso realizar un modo de llamamiento diferente.

Para el trabajador fijo discontinuo se establece la obligación de que la empresa efectúe su llamamiento según las costumbres del lugar, y en su caso, se hará de forma fehaciente y con al menos dos días de antelación a la fecha prevista de incorporación al trabajo.

Producido el llamamiento el trabajador viene obligado a su incorporación al trabajo, ya que de no efectuarlo, se entendería que dimite del mismo, perdiendo su condición de fijo discontinuo, y de trabajador de la empresa, salvo que justifique las razones de su no incorporación de acuerdo con la legislación vigente.

El trabajador fijo discontinuo que haya sido llamado de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior y no se incorpore a la empresa en el momento fijado a tal fin perderá la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador tenga en el censo correspondiente cuando éste se encuentre en situación de I.T., incluida la situación de I.T., por riesgo durante el embarazo, en periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras justificadas y debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

Los trabajadores fijos discontinuos, de conformidad con las necesidades de las empresas, cesarán en orden inverso a la antigüedad de estos, en sus respectivas especialidades profesionales.

Artículo 10. Período de prueba

El período de prueba de cualquier trabajador no podrá exceder de lo señalado en la siguiente escala:

1. Titulados	4 meses
2. Técnico no titulado	1 mes
3. Administrativos	1 mes
4. Mercantiles	1 mes
5. Obreros	1 mes
6. Subalternos	1 mes
7. Eventuales, interinos...	1 mes

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo, salvo pacto en contrario.

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

Artículo 11. Forma del contrato y copia básica

Las empresas entregarán al trabajador una copia del contrato o finiquito, antes de su firma, para consultar o examinar.

El empresario entregará a los representantes de los trabajadores, Copia Básica de todos los contratos, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación. La copia básica contendrá los datos del contrato a excepción del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal.

Artículo 12. Estabilidad en el empleo

Conversión automática en contrato indefinido de los contratos temporales (excepto los contratos formativos, que no contabilizarían a estos efectos).

Las empresas acogidas al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se comprometen a llevar a efecto una política de estabilidad en el empleo, entendiendo por tal el conjunto de contratos celebrados con carácter indefinido y, a tal efecto, las partes acuerdan, en su caso, la transformación de contratos de duración determinada (Eventual por circunstancias de la producción y/u obra o servicio determinado) en contratos indefinidos, de acuerdo con las condiciones y plazos siguientes:

A partir del 1 de enero de 2008, las empresas mantendrán, como mínimo un 70% de contratos indefinidos sobre el total de sus plantillas, tomando como base tanto los días efectivamente trabajados como los períodos de vacaciones, festivos, IT.

El cálculo para determinar el número de trabajadores de la empresa, se realizará sumando todos los meses trabajados por el total de trabajadores de la misma en el año anterior y dividiéndolos entre 12. Se entenderá por plantilla a todos los trabajadores que hayan prestado servicios en cada una de las empresas en el 2007.

Para la determinación del 70% de fijeza las empresas y los representantes de los trabajadores o en su defecto las organizaciones sindicales firmantes realizarán este cálculo al concluir el año 2008, o como máximo durante los 2 primeros meses del año 2009 y marcarán el número de conversiones de contratos eventuales en contrataciones indefinidas que habrán de realizar las empresas. En lo sucesivo se mantendrán los mismos criterios anteriormente descritos.

Artículo 13. Empresas de trabajo temporal

Cuando la contratación temporal se realice a través de ETT, la duración de los contratos temporales, de los trabajadores legalmente cedidos, no tendrán límite temporal alguno, salvo el previsto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo, equiparándose la duración de dichos contratos a los límites de las contrataciones temporales establecidas en el artículo 8 del presente Convenio así como en lo relativo a lo establecido respecto al periodo de prueba.

Capítulo III. Organización del trabajo

Artículo 14. Grupos profesionales (clasificación profesional)

Los Grupos y Niveles profesionales consignados en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y niveles enumerados si las necesidades y el volumen de trabajo en la empresa no lo requiere.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de las competencias propias de su grupo profesional y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 23 y 39 del ET.

El personal que presta sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realice en uno de los siguientes Grupos Profesionales:

1. Personal Técnico.
2. Personal Administrativo.
3. Personal de fabricación.
4. Oficios Auxiliares.

En el Personal Técnico se encuadran los siguientes Niveles profesionales:

Técnico titulado grado superior.

Técnico titulado grado medio, técnico de laboratorio.

Técnico no titulado Laboratorio.

Auxiliar de laboratorio.

En el Personal Administrativo

Jefe Administrativo/a

Oficial Administrativo/a de 1.ª

Oficial Administrativo/a de 2.ª

Auxiliar administrativo/a.

PERSONAL DE FABRICACIÓN

Jefe de fabricación

Oficial de 1ª

Oficial de 2ª

Especialista.

OFICIOS AUXILIARES

Jefe de Mantenimiento

Oficial 1º

Oficial 2º

Ayudante.

Grupo 1. Técnicos.

Quedan clasificados en este Grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo 2. Administrativos.

Quedan clasificados en este Grupo, quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el Grupo anterior.

Grupo 3. Personal de fabricación.

Quedan clasificados en este Grupo, quienes ejecuten fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico no comprendidos en cualquiera de los grupos anteriores.

Grupo 4. Oficios auxiliares.

Quedan encuadrados aquí todos los trabajadores con título o sin él que realizan labores de mantenimiento y reparación de las instalaciones de las empresas.

Los oficios auxiliares propios de estas empresas son mecánico, electricista, pintor, soldador etcétera.

DEFINICIÓN DE NIVELES PROFESIONALES

Personal Técnico

Técnico titulado grado superior

Es quien, en posesión de título académico superior expedido por el estado, por medio de sus universidades o escuelas especiales o legalmente reconocidas, desempeña en la Empresa funciones propias de su titulación, haya sido contratado por la empresa en atención a dicho título profesional.

Técnico titulado grado medio

Es quien, en posesión de título académico de grado medio, desempeña en la Empresa funciones de su titulación, ha sido contratado por la empresa en atención a dicho título profesional.

Es quien, con la titulación adecuada y la iniciativa y responsabilidad necesaria, con o sin empleados a su cargo, con un alto grado de cuidado y precisión, realiza las siguientes funciones:

Análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, calculando los correspondientes resultados; obtención de muestras; certificados de calidad; boletines de análisis; tareas de muestreo para control de calidad; elaboración de normas; informes sobre análisis y especificaciones de tipo analítico

para primeras materias, producto acabado y productos intermedios; desarrollo de pruebas industriales en planta piloto y fabricación u otras similares; cuidado del buen funcionamiento de los aparatos de laboratorio, reactivos y materias primas para la elaboración de formulas; mantenimiento del equipo, material y cédula de trabajo.

Es el/la responsable de la aceptación de calidad del producto terminado que controla. Precisa conocimientos de manejo de aparatos sofisticados, técnica analítica y manejo de instrumentación de alta precisión y complejidad.

Técnico no titulado

Es quien, sin necesidad de título oficial, por su preparación y reconocida competencia y práctica en todas o algunas de las fases del proceso de la Industria, ejerce funciones de tipo ejecutivo, técnico o de dirección especializada.

LABORATORIO

Auxiliar de laboratorio

Es quien, en posesión de FP1, con la debida formación y bajo las órdenes y supervisión del Técnico de Laboratorio, realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

Jefe Administrativo

Es el/la trabajador/a que, a las órdenes de Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección del departamento administrativo de la Empresa, ordenando el trabajo del personal que preste servicio en el mismo.

Oficial de primera Administrativo/a

Es el/la trabajador/a con servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta alguno o algunos de los siguientes trabajos:

Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario mayor, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones, y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y/u operaciones análogas; manejo de programas ofimáticos a nivel de usuario, tales como procesadores de textos, hojas de cálculo, etcétera.

Quedan asimilados a esta categoría profesional los programadores, cuya función básica es el dominio de las técnicas o los lenguajes de codificación propios del ordenador, con los que se formulan los programas de aplicación general o programas que ejecuten trabajos determinados.

Oficial segunda Administrativo/a

Es el/la trabajador/a con iniciativa restringida y con subordinación a Jefe u oficiales de primera, si los hubiese, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros, correspondencias sin iniciativa y demás trabajos similares. Manejo de programas ofimáticos a nivel de usuario, tales como procesadores de textos, hojas de cálculo, etcétera.

Auxiliar administrativo.

Es el/la trabajador/a que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas. En esta categoría se integran las telefonistas y mecanógrafos/as. Manejo de programas ofimáticos a nivel básico, tales como procesadores de textos, hojas de cálculo, etcétera.

Jefe de Fabricación

Es quien con el debido conocimiento y aptitud, es responsable de una o varias secciones teniendo a sus órdenes al personal profesional correspondiente, a quien hará cumplir el trabajo que se le encomiende, siendo responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y del trabajo realizado.

El jefe de fabricación podrá obtener las denominaciones de los oficios propios de la industria. Por tanto, entre sus funciones propias se encuentran, las siguientes:

Vigilar la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su sección, llevar la dirección del personal a sus órdenes procurando el mayor rendimiento y responsabilizándose del orden del personal, vigilando el buen funcionamiento de los procesos productivos encomendados.

Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen, confeccionar los partes, estadillos e informes con los datos correspondientes, responder de la calidad y terminación de los productos manipulados y de las materias primas utilizadas.

Proponer sanciones o mejoras a los trabajadores que estén a su cargo.

Oficial de 1.ª

Es quien, con la debida perfección y adecuado rendimiento con suficientes conocimientos prácticos, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, bajo las órdenes de su mando correspondiente, todas o algunas de las labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observase y que pueda disminuir la producción.

Oficial de 2.ª

Integran esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de 1.ª, ejecutan alguna o algunas de las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

Especialista.

Son los trabajadores que poseen una destacada especialidad en una o varias funciones u operaciones del proceso productivo industrial, y en las que se requiere una habilidad y rapidez habituales en la ejecución.

3. Personal de Oficios Auxiliares

Jefe de Mantenimiento

Es quien con el debido conocimiento y aptitud, es responsable de una o varias secciones teniendo a sus órdenes al personal profesional correspondiente, a quien hará cumplir el trabajo que se le encomiende, siendo responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y del trabajo realizado.

Por tanto, entre sus funciones propias se encuentran, las siguientes:

Vigilar la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su sección, llevar la dirección del personal a sus órdenes procurando el mayor rendimiento y responsabilizándose del orden del personal, vigilando el buen funcionamiento de los procesos productivos encomendados.

Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen, confeccionar los partes, estadillos e informes con los datos correspondientes, responder de la calidad y terminación de los productos manipulados y de las materias primas utilizadas.

Proponer sanciones o mejoras a los trabajadores que estén a su cargo.

En relación con la producción de frío y vapor, el jefe de mantenimiento, que es el operario capaz de efectuar el montaje y desmontaje de todos los órganos móviles de las máquinas a su cuidado, así como el de las válvulas, llaves de paso, tuberías, etc., sabrá realizar los trabajos precisos para conservar las instalaciones en disposición de marcha, evitando o previniendo averías. Deberá saber leer e interpretar la lectura de los aparatos indicadores (termómetros, higrómetros, voltímetros, amperímetros, contadores, etc.) para lograr siempre el debido rendimiento. Tendrá además los conocimientos mecánicos y de electricidad necesarios para la conservación, entretenimiento y manejo de las máquinas y aparatos que hayan de utilizar o se le confíen, realizando las necesarias reparaciones.

Oficial 1.ª

Es quien, ostentando la calificación de algún oficio y estando capacitado para efectuar las funciones asignadas a esta categoría, posee además las condiciones especiales y los conocimientos necesarios por lo que se le pueden exigir capacidad para actuar con iniciativa y toma de decisiones, efectuando diagnósticos y reparaciones de máquinas, instalaciones o edificios de todo tipo, o cualquier trabajo de los usualmente a él encomendados con o sin necesidad de supervisión de instrucciones particulares sobre los mismos. Ordenará su trabajo y la forma de llevarlo a cabo el Jefe de Mantenimiento.

Los oficios propios de mantenimiento y oficios auxiliares son los de Mecánico, electricista, pintor, soldador, carpintero, etcétera.

Oficial 2.ª

Integran esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de 1.ª, ejecutan las tareas propias de mantenimiento y/u oficios auxiliares, con la suficiente corrección y eficacia.

Ayudante de Oficios Auxiliares

Es quien habiendo realizado el aprendizaje de un oficio, no ha alcanzado todavía los conocimientos necesarios prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigible a un Oficial de Segunda.

Artículo 15. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Cuando el/la trabajador/a realice funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a 6 meses en el período de un año u 8 meses

en 2 años, podrá reclamar el ascenso sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente a partir del momento en que se realicen dichas funciones.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho en todo caso a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Capítulo IV. Jornada de trabajo y descansos

Artículo 16. Jornada de trabajo

La jornada laboral semanal será como máximo de 40 horas, realizadas de lunes a viernes, la jornada laboral anual será de 1.784 horas. Por necesidades de producción se podrá trabajar los sábados de manera voluntaria y considerándose las horas trabajadas como extraordinarias.

Todos los trabajadores que efectúen jornada continuada, tendrán derecho a un descanso de 20 minutos diarios para el bocadillo que se considerarán como de trabajo efectivo. Aquellas empresas del sector que tengan una mejora sobre lo acordado en este convenio colectivo se le respetará el tiempo que venían disfrutando como derecho adquirido.

Las partes se comprometen a realizar jornada mínima de 8 horas.

Artículo 17. Vacaciones

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores conocerán las fechas que le correspondan 2 meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

La retribución de estos días será el salario base reflejado en la tabla del presente convenio colectivo y la antigüedad en su caso. El trabajador que ingrese en el año la percibirá en la proporción al tiempo trabajado.

El disfrute de las vacaciones se realizará preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

En el caso de algún trabajador/a esté en situación de IT antes del disfrute de sus vacaciones correspondientes, éstas se guardarán para su disfrute hasta que el trabajador tenga la correspondiente alta médica para trabajar, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El/la trabajador/a que esté en baja por maternidad, tendrá derecho a disfrutar el período vacacional que le corresponde, inmediatamente después de tener el alta maternal, aunque hay terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 18. Horas extraordinarias

Ambas representaciones convienen en reconocer la necesidad de reducir al máximo posible la realización de horas extraordinarias. En todo caso su realización será voluntaria y el número de horas extras que se puedan trabajar, estará dentro del límite máximo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo diaria, semanal y anual de aplicación a este convenio.

Se abonarán con un incremento del 75% sobre el valor de la hora normal y no se podrán realizar más de 2 al día, 15 al mes y 80 al año.

Artículo 19. Calendario laboral

Cada año se confeccionará el calendario laboral entre la empresa y los representantes de los trabajadores, iniciándose la negociación del mismo, un mes antes del calendario oficial a fijar. Será expuesto en el tablón de anuncios en los primeros días del mes de enero.

Para la determinación del calendario laboral, se tendrá en cuenta el total de horas ordinarias de trabajo al año, de manera que la distribución anual no supere el máximo pactado.

Las fiestas que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán 14 al año, 12 días nacionales y 2 locales.

En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de La Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo como Fiesta del Trabajo y 12 de octubre como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior el gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior al descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Si la Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de 14.

Artículo 20. Licencias (Permisos retribuidos)

El trabajador previo aviso y/o justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por tiempo siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Tres días, en los casos de nacimiento de hijo, o por el fallecimiento, accidente, intervención quirúrgica o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Se considera desplazamiento si el viaje a cubrir se realiza fuera de la localidad del trabajador.

Durante dos días para el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

Los correspondientes días de permiso se podrán realizar de forma discontinua, previa comunicación a la empresa, excepto en el caso de fallecimiento.

3. Un día por traslado de domicilio habitual.

4. Un día por asuntos propios a decisión del trabajador.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

7. 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.

8. Las trabajadoras, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo para tal fin, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. La trabajadora o trabajador podrá optar por acumular estas horas en jornadas completas.

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

9. La mujer trabajadora, durante el embarazo, tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo, cuando exista riesgo para su salud o la del feto, declarada por el médico habitual o por el de la Empresa.

10. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico, psíquico 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 este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada, previstos en los apartados 8 y 10, de este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 7 y 8 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

11. Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica del/de la trabajador/a o de hijos menores de 10 años, sea o no de la Seguridad Social, con justificación documental.

Artículo 21. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del mismo puesto de trabajo y al computo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, como por ejemplo, los/as trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años, teniendo el/la trabajador/a en excedencia derecho a que se conserve el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría o grupo profesional a la suya. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los dos primeros años con reserva forzosa del puesto de trabajo. El segundo año no computará a efectos de antigüedad.

Igualmente tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta 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.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3, será computable a efectos de antigüedad. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y a partir del tercer año de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categorías equivalentes.

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

Cuando un sujeto causante diera derecho a un nuevo período 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 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 y segundo 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.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Capítulo V. Salarios y percepciones extrasalariales

Artículo 22. Política salarial, retribuciones

El régimen de retribuciones del personal sujeto al presente convenio estará integrado por el salario base y los complementos salariales que correspondan según su nivel profesional.

El salario base del convenio es el que corresponde a cada nivel profesional, el cual queda perfectamente recogido en el Anexo de retribuciones.

Habida cuenta la difícil situación económica por la que ha atraviesa el sector, y conscientes los interlocutores sociales de la misma, se acuerda que durante los años 2010, 2.011, 2.012 y 2.013 no se establezca incremento salarial de ningún tipo, quedando fijado el salario base, para dichos ejercicios económicos, el de las tablas salariales del 2.009 previstas en el Convenio anterior.

Con respecto a los años venideros, encontrándose vigente el presente Convenio, se estipula una revisión salarial sobre tablas salariales del 2009, las cuales se recogen en el Anexo I, en base a los siguientes incrementos:

- Año 2014; 1,5%
- Año 2015; 1,5%
- Año 2016; 2%

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias

Como complemento periódico de vencimiento superior al mes se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales, que se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario por todos los conceptos retributivos incluidos en el presente Convenio Colectivo, incluido en la misma el complemento personal que sustituye el concepto de antigüedad y los trabajadores que tengan el derecho al complemento por ajuste salarial mensual, también se le aplicará este concepto en las gratificaciones extraordinarias.

El personal que ingrese o cese dentro del año percibirá estas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 24. Complemento de fidelización.

A partir del 1 de enero de 2014, desaparece el complemento de antigüedad recogido en la redacción de los anteriores Convenios Colectivos tanto en lo referente al devengo como a la percepción del mismo.

Aquellos trabajadores que como consecuencia de la aplicación de anteriores Convenios Colectivos vinieran percibiendo determinadas cuantías económicas por el concepto de Antigüedad, mantendrán el mismo como "garantía ad personam" y como Complemento de Fidelización a la empresa.

Con la misma transitoriedad extintiva del derecho a la antigüedad que se indica en el párrafo anterior, aquellos trabajadores que con antelación a la firma del presente Convenio estuvieran en trámite de adquisición del siguiente tramo de antigüedad, lo consolidarán en la forma y condiciones establecidas en el Convenio Colectivo vencido.

Artículo 25. Participación en beneficios

Todo el personal afectado por este convenio, percibirá en concepto de participación en beneficios, una cantidad equivalente al 10% de los salarios base de la tabla, incrementados, en su caso, con el complemento de ajuste salarial mensual (CASM), y computándole las gratificaciones de julio y Navidad

Su importe será prorrateado durante los doce meses del año.

Artículo 26. Complemento de incapacidad temporal

Aspectos Asistenciales. Prestaciones complementarias en situación de Incapacidad Temporal derivada de Accidentes de Trabajo.

En caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, la empresa abonará al trabajador accidentado desde el comienzo de la IT el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que reciba de la Seguridad Social. Este complemento se abonará hasta el agotamiento del plazo en dicha situación.

En caso de Accidente no laboral o enfermedad común, la empresa abonará el 100% de la base reguladora del trabajador durante los primeros tres días de baja y por una sola vez en cada año.

Artículo 27. Complemento por ajuste salarial mensual

A partir del 1 de enero de 2014, desaparecen las dos tablas salariales que hasta ahora se recogían en los convenios colectivos anteriores pasando a ser tan solo una.

Únicamente aquellos trabajadores que, como consecuencia de la aplicación del anterior Convenio Colectivo, vinieran percibiendo las cuantías económicas, en concepto de salario base, recogidas en la columna de "Contrataciones posteriores a 1/1/1997", mantendrán la diferencia entre esta columna y la recogida como "Contratos con antigüedad anterior al 1/1/1997", como "garantía ad personam" y como Complemento de Ajuste Salarial Mensual. La cuantía de este complemento sufrirá los incrementos pactadas para la tabla salarial de cada año.

Este plus o complemento salarial tendrá carácter no absorbible ni compensable, cuantificándose en los siguientes términos económicos.

	2014	2015	2016
OFICIOS			
técnico grado superior	67,46	68,47	69,84
técnico grado medio	64,03	64,99	66,29
técnico no titulado	62,85	63,79	65,07
	0,00	0,00	0,00
jefe administrativo	62,85	63,79	65,07
Oficial Primera	58,32	59,20	60,38
Oficial Segunda	54,74	55,56	56,67
Aux admin y laboratorio	52,00	52,78	53,83
	0,00	0,00	0,00

Jefe de Fabricación.	54,15	54,96	56,06
oficial primera	52,07	52,85	53,90
oficial segunda	52,44	53,23	54,29
especialista	52,44	53,23	54,29
Jefe de mantenimiento	54,15	54,96	56,06
Oficial primera	52,07	52,85	53,90
Oficial segunda	52,44	53,23	54,29
Ayudante	52,44	53,23	54,29

Artículo 28. Dietas y gastos de desplazamientos

Si la empresa desplazara a un trabajador a un lugar distinto al de su puesto de trabajo habitual, le abonará los gastos de desplazamiento y dietas que se le originen. En cuanto a las dietas, se establecen con el fin de compensar al trabajador desplazado fuera de su domicilio y se abonarán, los gastos ocasionados, en función de su consumo.

Artículo 29. Plus de nocturnidad

El personal que trabaje entre las veintidós y seis horas, percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 25% del salario, de su categoría profesional, distinguiendo los siguientes supuestos:

1. Si se trabaja un período de tiempo que no exceda de cuatro horas, se percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas.
2. Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro, la bonificación que se establece se percibirá por el total de la jornada.
3. Si hubiera algún acuerdo más beneficioso en materia salarial lo seguirán manteniendo en favor de sus trabajadores, como condición más beneficiosa «ad personam».
4. Siempre y cuando no haya sido contratado expresamente para realizar trabajos específicos nocturnos.

Capítulo VI. Promoción y formación profesional

Artículo 30. Promoción profesional (ascensos).

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional de la Empresa, se producirá conforme a lo establecido en el presente convenio.

El personal fijo de plantilla, tendrá derecho preferente a cubrir las vacantes existentes o de nueva creación, de conformidad con las normas consignadas en el presente artículo.

Personal obrero, la promoción o ascenso se cubrirán por antigüedad, dentro de cada nivel por el personal de los niveles inferiores y siempre que aquellos a quienes corresponda sean declarados como tales en el concurso-oposición que se realice al efecto.

La Dirección publicará en los tabloneros de anuncios las normas a las que habrá de ajustarse el concurso-oposición mediante convocatoria de la que se entregará con antelación suficiente copia a la Representación de los Trabajadores y en la que constarán los aspectos siguientes:

Denominación y descripción resumida de las funciones del puesto de trabajo con indicación de la unidad organizativa a que pertenece.

Nivel.

Aptitudes psico-físicas exigidas por el puesto Formación y Experiencia mínimas requeridas.

En su caso, programa de materias sobre las que habrían de versar las pruebas técnicas y prácticas.

Forma, plazo y lugar de presentación de las solicitudes y Departamento a los que deberán ser dirigidas.

Lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas y composición del tribunal calificador.

El tribunal calificador estará compuesto por dos miembros designados por la dirección de la empresa, de los cuales uno actuará como presidente, y dos trabajadores designados por el comité de empresa o delegados de personal, quienes de mutuo acuerdo, elaborarán las pruebas que han de efectuarse a los candidatos.

En definitiva, las pruebas a las que se someta a los candidatos mediante el concurso-oposición recogerán con la mayor claridad y precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios que deberán estar siempre en consonancia con el puesto de trabajo a desarrollar dentro de cada nivel.

Artículo 31. La formación profesional en la empresa

FORMACIÓN CONTINUA

Las partes firmantes de este convenio, asumen íntegramente el II Acuerdo Nacional de Formación Continua y otros concordantes firmados en su día por las Centrales Sindicales, Asociaciones de Empresarios y en su caso el Gobierno de la Nación, y se comprometen a dar un tratamiento específico y preferente a esta materia en base a los siguientes Motivos:

Evitar que este sector quede descolgado de los beneficios de la Formación Continua, rentabilizando la cuota del 0,7% que estas empresas y sus trabajadores pagan para la misma.

Mejorar la competitividad de las empresas y favorecer su adaptación y la de sus trabajadores al cambiante mercado en el que nos encontramos.

Mejorar las competencias y cualificaciones de sus trabajadores de cara a la posible convalidación de experiencias laborales y conocimientos teóricos por títulos y/o certificados de profesionalidad, ante la puesta en marcha del Instituto Nacional de las Cualificaciones según lo previsto en el Acuerdo de Bases sobre política de Formación Profesional.

Elevar el nivel cultural de todo el «Capital Humano» de las empresas de cara a favorecer la capacidad del dialogo y la comprensión del medio laboral profesional.

Por lo expuesto se acuerda que la Comisión Paritaria prevista en este convenio, asuma las competencias en materia de Formación Continua, quedando facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias, conducentes a la aplicación del presente acuerdo; bien en reuniones ordinarias, o convocadas al efecto por cualquiera de las partes firmantes.

Se acuerda que entre otras, sean objetivos de dicha comisión:

Sensibilizar al sector sobre esta materia de cara a eliminar los obstáculos, prejuicios y dinámicas erróneas, que dificultan la puesta en marcha de planes específicos para el sector y/o la participación de las empresas y trabajadores en las acciones formativas que promueven las Centrales Sindicales y las Asociaciones Empresariales.

Detectar las necesidades formativas específicas de empresas y trabajadores, intentando la oferta y demanda de acciones formativas, así como las necesidades de las empresas con las preferencias y aspiraciones de los trabajadores.

Orientar a las empresas y trabajadores sobre las posibilidades de realizar cursos, así como sobre todo lo relacionado con la convalidación de certificados de profesionalidad y/o acreditación de competencias profesionales.

Promover la conveniencia de consultar a esta comisión todas las dudas que sobre esta materia pudieran surgir.

La Comisión Paritaria de la Región de Murcia, tendrá como funciones:

Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Informar, orientar y promover los planes agrupados en la Región de Murcia.

Hacer estudio, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresas y trabajadores del sector en la Región de Murcia.

Además de las funciones propias de la Comisión Paritaria, relacionadas anteriormente, ésta impulsará las siguientes:

- A) Promover el desarrollo personal y profesional.
- B) Contribuir a la eficacia económica mejorando la eficacia de las empresas.
- C) Adaptarse a los cambios tecnológicos.
- D) Contribuir a la Formación Profesional.

Capítulo VII. Derechos Colectivos

Son los reconocidos en el título II del ET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los cuales se establecen los derechos de los representantes de los trabajadores.

Artículo 32. Representantes de los trabajadores

Los Representantes de los Trabajadores, dispondrán del correspondiente tablón de anuncios para el ejercicio propio de difusión sindical y laboral, tales como insertar comunicaciones, etc. por parte de los miembros del comité, delegado sindical y de sus sindicatos correspondientes. Igualmente dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Los Representantes de los Trabajadores de cada central sindical, podrán acumular mensualmente entre sí las horas sindicales que legalmente les correspondan. Para que dicha acumulación sea efectiva, será necesario comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de cuatro días.

Los Representantes de los Trabajadores tendrán las siguientes competencias:

Recibir la copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito (a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación). Igualmente recibir la notificación de las prorrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

Ser informados por la empresa de la iniciación de un expediente de regulación de empleo. Así como ser informados de las sanciones por falta muy grave impuesta a los trabajadores, motivando la falta cometida por el trabajador sancionado.

Asesorar a los trabajadores cuando así lo soliciten en la firma de los contratos laborales y finiquitos.

Intervenir en la negociación colectiva cuando sean nombrados miembros de la comisión negociadora por los trabajadores o sus sindicatos.

Ser informados de las medidas adoptadas en materia medioambiental.

Disponer de crédito de horas establecido en el ET, con arreglo a las siguientes normas:

Podrán utilizarlas mediante previo aviso a la empresa con toda la antelación que le sea posible y justificando su destino al finalizar el disfrute de las horas sindicales.

Utilizarlas, no sólo en diálogo con la empresa, sino además en todas aquellas actividades de gestión encomendadas por el sindicato que representa.

Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajo se considerarán a todos los efectos como trabajo efectivo. En todo caso, las horas sindicales que se utilicen en las reuniones con la empresa, no computarán como utilización a efectos de la suma total del crédito horario, computándose a todos los efectos de la suma total del crédito horario, computándose a todos los efectos como trabajo efectivo.

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones y de trabajos considerados como habituales en la empresa a otros centros de trabajo ajenos o no a ésta.

Planes de formación profesional y continua de la empresa.

Importación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Recibir información escrita, que será facilitada Trimestralmente, al menos, sobre:

La evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.

La situación de la producción y su programa, así como las ventas de la entidad.

La evolución probable del empleo en la empresa.

Previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial fijos discontinuos.

Las estadísticas sobre el índice del absentismo y sus causas.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

Los índices de siniestralidad y sus causas.

Los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Recibir información escrita, que será facilitada mensualmente, sobre:

Las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, incluyendo el computo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.

Las horas nocturnas realizadas por los trabajadores, incluyendo el computo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.

Los boletines de cotización a la seguridad social (TC/1 y TC/2).

Recibir información escrita, que será facilitada anualmente, al menos, sobre:

El balance, la cuenta de resultados, y la memoria económica y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

Artículo 33. Derechos sindicales

Los sindicatos podrán remitir información a los trabajadores de la empresa, con el fin de que ésta sea distribuida y en todo caso, sin que el ejercicio de tal práctica interrumpa el desarrollo del proceso productivo y previa comunicación al empresario.

En lo no dispuesto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en el ET y la Ley de Libertad Sindical.

Capítulo VIII. Seguridad y salud laboral

Artículo 34. Prendas de trabajo

Las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a facilitar a su personal, de acuerdo con su condición profesional y puesto de trabajo, las prendas de trabajo que a continuación se detallan:

1) Al personal de las secciones en las que se empleen materias corrosivas, ácidos y salmueras, los monos necesarios de suficiente consistencia; calzado de goma u otro material apropiado, así como también gafas, caretas y guantes o manoplas que eviten posibles lesiones corporales y daños en las prendas habituales.

2) Al personal que preste servicios a la intemperie, prendas de trabajo y calzado adecuados.

3) Con independencia de lo consignado, las empresas facilitarán dos monos de trabajo y los mandiles necesarios para la realización de faenas que exijan su utilización, y al personal femenino, dos batas y cuando manipulen productos alimenticios, les serán facilitadas cubrecabezas y redes para el pelo.

Todas las prendas consignadas en el apartado 3) se entregarán como mínimo, una vez al año.

El personal al que se le asignen queda obligado a su cuidado, conservación y devolución.

Los medios de trabajo, simultáneos con los colectivos serán de empleo obligatorios y cada trabajador responderá del uso y conservación por el tiempo de duración que se le haya señalado al efectuarse la entrega.

Artículo 35. Reconocimiento médico

Todo el personal sujeto al presente Convenio, se someterá antes de su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico, que se repetirá cada año, salvo la negativa expresa del trabajador a la realización del mismo, de acuerdo con lo

dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053). Los gastos que ocasione tal revisión serán a cuenta de la empresa.

Artículo 36. Carné de manipulador de alimentos

El personal sujeto al presente Convenio, deberá de proveerse obligatoriamente del carné de manipulador de alimentos, a cuyo objeto la empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo.

El tiempo empleado en la formación para la obtención de dicho carné será computado como tiempo efectivo de trabajo.

También se estará a lo dispuesto en el RD 202/2000, 11 de febrero (RCL 2000, 530) y demás disposiciones que se establezcan en el futuro.

Artículo 37. Política preventiva

El 8 de noviembre de 1995 se publicó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha Ley obliga a la constitución de Comités de Seguridad y Salud que estarán formados por los Delegados de Prevención por un lado y la Empresa de otro. Igualmente el empresario está obligado a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo deberá realizar un Plan de Prevención.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

En consecuencia se creará una Comisión de Seguridad y Salud laboral como órgano de representación de la empresa y los delegados de prevención así como de los Servicios de Prevención en la cual se establecerán las líneas generales para la aplicación de dicha política preventiva, su organización y la asignación de los medios necesarios.

Dicha comisión se reunirá cada vez que lo solicite al menos una de las partes implicadas o como mínimo una vez cada trimestre.

Normativa aplicable:

En todas aquellas materias que afecten a la Seguridad y Salud Laboral, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1.995, 3053) de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación.

Principios Generales:

La Evaluación Inicial de Riesgos, como punto de partida para planificar la prevención, deberá considerar como riesgos laborales una serie de factores que van a condicionar sin duda el estado de salud de los trabajadores, los cuales podemos decir que son:

Las condiciones de seguridad

El medio ambiente físico (en el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física).

Los contaminantes químicos y biológicos.

La carga de trabajo física y mental y

la organización de trabajo (factores que tienen que ver con la concepción del trabajo, las tareas y los procesos, los ritmos, los procedimientos, etc.).

La Empresa estará obligada a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y específicamente a:

Prevenir los riesgos laborales adoptando cuantas medidas sean necesarias, las cuales deberán ser adaptadas y perfeccionadas, sin que su coste pueda recaer en modo alguno sobre los trabajadores, en base a los siguientes principios:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el trabajo a la persona, en relación con los puestos de trabajo, elección de equipos, métodos de producción y evitando el trabajo monótono y repetitivo.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.

Planificar la prevención, integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Evaluar los riesgos que no hubieran podido evitarse, a través de:

a) Una evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos derivados del trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la exposición a sustancias o agentes peligrosos.

Tener en cuenta que la EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS, exige que se tengan en consideración los riesgos conocidos y apreciados.

La actualización de la evaluación inicial de riesgos cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales.

La EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS es un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre la adopción de medidas preventivas adecuadas.

Esta evaluación consistirá en la realización de las mediciones, análisis o ensayos necesarios, atendiendo a los criterios técnicos de los organismos especializados (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, normas UNE, etc.) de forma que el procedimiento utilizado proporcione confianza sobre su resultado.

Integrar las actuaciones de prevención en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de las mismas.

Como resultado de la Evaluación Inicial de Riesgos, se establecerá la estructura de un Plan de Prevención para la empresa, que facilite la articulación

de la planificación de la prevención de los riesgos laborales. Para ello, deberán acordarse y especificarse las siguientes actuaciones:

El diagnóstico de la situación, mediante el estudio de las condiciones de trabajo que nos ha aportado la Evaluación Inicial de Riesgos.

La definición de Objetivos Generales y Específicos.

Los programas de actuación en función de los riesgos detectados.

El plan de formación para el Sector.

La asignación de medios materiales y humanos.

La asignación de tareas.

Los programas de Seguimiento y la evaluación final.

Dichas actuaciones darán lugar a la implantación y desarrollo de los Planes Preventivos sujetos a este acuerdo, de una manera rápida y coordinada a través de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

Con tal fin se acuerda lo siguiente:

Se adoptará un plan de formación para todos los trabajadores y en especial para los Delegados de Prevención y Delegados de Personal.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales y en aplicación de la Ley 31/1995 y del RD 39/1997 (RCL 1997, 208) , en todos los centros de trabajo se integrará la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones en que éste se preste, incluidos todos los niveles de la empresa.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.

Se establece así que la Seguridad es intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo, por lo que las responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales están asignadas de forma directa a las funciones de cada puesto de trabajo.

Por ello, sin merma de la responsabilidad general de la empresa, el responsable de un área de trabajo también lo es de la adopción de las medidas de prevención de riesgos precisas para que el trabajo se realice con las debidas condiciones de Seguridad y Salud en dicho área. Igualmente dará las instrucciones necesarias a los trabajadores que dependan de él, y de controlar su cumplimiento.

Realizar un plan formativo urgente para todos los trabajadores de nueva contratación sobre Mapa de Riesgos Laborales y el Plan Preventivo de las Empresas.

Capítulo IX. Régimen disciplinario

Artículo 38. Faltas y sanciones

Las faltas cometidas por los trabajadores reguladas en el presente Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

A) La impuntualidad en la asistencia al trabajo inferior a treinta minutos hasta tres ocasiones en un mes.

B) La falta de comunicación debida de la ausencia justificada al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

C) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve período de tiempo, siempre que no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta grave o muy grave.

D) Los descuidos leves en la conservación del material.

E) Las faltas de aseo y limpieza personal.

F) La desatención y falta de corrección en el trato con el público.

G) La ausencia no justificada al trabajo un día al mes.

Faltas graves:

A) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de tres ocasiones en un período de treinta días.

B) La ausencia no justificada por dos días durante un período de treinta.

C) La falta de comunicación a la empresa de los cambios que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de previsión. La falta maliciosa se considerará como falta muy grave.

D) La simulación de enfermedad o accidente.

E) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para otras personas o de daño para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

F) La simulación de la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

G) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a su buen funcionamiento.

H) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para otras personas o de daño para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

I) La realización sin permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de herramientas, útiles, y, en general, bienes de la empresa para usos propios.

J) La embriaguez no habitual en el trabajo.

K) Las derivadas de la causa C) del apartado anterior.

L) La reincidencia en falta leve (excluida la impuntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Faltas muy graves:

A) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de diez ocasiones en un período de seis meses o por más de veinte en un período de un año.

B) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación, hurto o robo de los bienes de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

C) La supresión, inutilización, destrozo o causación de desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

D) La continuada y habitual falta de aseo e higiene.

E) La embriaguez habitual y drogodependencia que afecte negativamente al trabajo.

F) El quebramiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la empresa.

G) Los malos tratos de palabra u obra dentro del centro de trabajo, así como el abuso de autoridad.

H) La negligencia o imprudencia que origine accidentes graves.

I) El abandono del trabajo cuando se ocupa un puesto de responsabilidad.

J) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

K) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

L) El acoso sexual.

M) Las derivadas de las causas c), e), g) y h) del apartado anterior.

N) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se haya cometido dentro de los seis meses de haberse producido la primera.

Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

Por falta leve: amonestación verbal; amonestación escrita; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días; inhabilitación para el ascenso por un período no superior a dos años; traslado forzoso a otra localidad; despido disciplinario.

La sanción de faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La facultad de elección, entre las sanciones previstas para cada grado, es exclusiva del empresario. Las partes acuerdan que antes de proceder a la notificación de la sanción, se de información por escrito al Comité de Empresa y/o delegados de personal.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuesta, pudieran hacerse contar en el expediente personal del trabajador, quedarán canceladas en el plazo de 1 mes para las faltas leves, de tres meses para las graves y muy graves.

Prescripción de las faltas:

Se entiende por prescripción la pérdida de la acción, para reclamar el cumplimiento de una obligación derivada del contrato de trabajo o convenio colectivo, por la falta de su ejercicio durante un período de tiempo que se determina en el párrafo siguiente.

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

Impugnación:

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa, serán siempre revisables por la jurisdicción competente.

El trabajador que no esté conforme con la sanción que se le hubiere impuesto, podrá impugnarla mediante demanda que habrá de ser presentada dentro del plazo que la legislación laboral establezca en cada momento infracciones laborales de la empresa.

Las infracciones laborales, acciones u omisiones de la empresa estarán reguladas por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Capítulo X. Interpretación del convenio, disposiciones finales y resolución de conflictos**Artículo 39. Comisión paritaria**

Se establece para la vigencia y cumplimiento del Convenio y su intervención en las cuestiones que se refleja, una comisión paritaria con las atribuciones que se indican y composición siguiente:

a) Estará compuesta por dos representantes de la Empresa, elegidos entre la Comisión Negociadora por la parte empresarial.

b) Dos representantes de los trabajadores, designados entre los miembros de la Comisión Negociadora.

c) Así mismo, formarán parte de la Comisión Paritaria los asesores y técnicos que hayan intervenido en las deliberaciones del Convenio, con voz pero sin voto.

d) Las decisiones de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría de votos. En caso de que no se llegue a un acuerdo en la toma de decisiones por existir igualdad de votos, se someterá la decisión a la Autoridad Laboral competente.

La forma de convocatoria será previa citación a petición de los vocales representativos de cualquiera de las partes.

Artículo 40. Cláusula de no aplicación del régimen salarial

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio, tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

Las empresas deberán comunicar a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a sus trabajadores, las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de 30 días, contados a partir de la publicación del convenio.

Una copia de dicha comunicación se remitirá obligatoriamente a la Comisión Paritaria del convenio.

Las empresas deberán aportar la documentación necesaria, a los representantes de los trabajadores (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro) en los 10 días siguientes a la comunicación.

Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión Paritaria lo remitirá, al órgano de solución extrajudicial de conflictos que esté constituido en la Región, que resolverá todos los casos en que exista desacuerdo (hasta que dicho órgano esté constituido la Comisión nombrará un árbitro a tal efecto).

El órgano de solución extrajudicial de conflictos resolverá en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de recepción.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa sólo podrán ser impugnados ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Los laudos arbitrales tendrán la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo serán recurribles conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente el correspondiente sigilo profesional.

Los honorarios de los árbitros, si procedieran éstos, serán satisfechos siempre por la empresa que solicite la inaplicación salarial.

Se señala como domicilio a efectos de notificaciones a la Comisión Paritaria el de cualquiera de los firmantes del presente Convenio, quedando obligado el receptor a notificarlo de forma inmediata a las otras parte.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T.

Artículo 41. Resolución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia con el alcance previsto en él y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Artículo 42. Remuneración anual

A efectos de lo dispuesto en el Artículo 26.5 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, se hace constar que la remuneración anual para los distintos niveles profesionales, es la que aparece en el Anexo del presente convenio así como lo relativo a los complementos salariales que el presente Convenio establece.

Los anteriores acuerdos son fiel reflejo de la libre expresión de voluntad de los representantes de los empresarios y los trabajadores que componen la Comisión Negociadora y que se reconocieron como interlocutores válidos, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, en prueba de conformidad con el texto que firman en el lugar y fecha indicados en el Acta Final de aprobación del convenio que se une al presente.

Artículo 43. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación.

Igualdad en el trabajo

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

No Discriminación.

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en.

- El acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

No discriminación por razón de sexo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en éste sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Objetivos de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo.

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de éstos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de éste Convenio. La composición de ésta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND):

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No

Discriminación (CIOND) integrada por tres componentes de la representación empresarial y tres de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando los solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión CIOND se dotará de un Reglamento Interno de Funcionamiento, así mismo, la representación sindical de la Comisión, dispondrá del crédito horario necesario y retribuido para el desempeño de sus funciones en las reuniones que se realicen dentro del ámbito de dicha Comisión.

Será función de ésta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, así como desarrollar en el ámbito de aplicación de este convenio todo lo concerniente a la Ley de Igualdad, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos y la elaboración de un Reglamento interno de funcionamiento, así como:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido, Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con más de 200 trabajadores. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Plan debe contener cuatro partes:

- 1.- Parte primera o parte organizativa: en la que se designará un comité o comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará

a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuál es su grado de participación y responsabilidad. En concreto la comisión o comité tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.

2.- Parte segunda o de diagnóstico: Informe del diagnóstico de la empresa en el que se exprese de manera clara y precisa los resultados de dicho diagnóstico y la manera en la que se ha realizado. El diagnóstico debe realizarse de acuerdo con criterios técnicos, por personas competentes en la materia y sus conclusiones no tienen que ser objeto de negociación, sin perjuicio de la transparencia de las mismas. La exigencia de imparcialidad y el carácter técnico de los analistas es un requisito indispensable para la eficacia y honestidad del plan.

3.- Parte tercera o ejecutiva: aquí se incluyen los objetivos del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos. Tanto los unos como las otras son objeto de negociación pero teniendo en cuenta que la elección de los objetivos y las medidas dependerán del resultado del diagnóstico, y que entre las medidas o tipo de acciones a desarrollar se encuentran:

- Las medidas correctoras destinadas a corregir las situaciones de discriminación concretas en las condiciones de trabajo.
- Las medidas de acción positiva (en cuanto medidas de preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado) que deberán establecerse a través de la negociación colectiva;
- Las medidas de conciliación de la vida familiar y personal, que sí puede establecer la empresa unilateralmente.

La articulación entre objetivos y acciones se realizará en jerarquía, es decir, se definirá un objetivo y a continuación las acciones para llevarlo a cabo. En la ficha que se debe elaborar para cada acción detallando la implantación y evaluación de la misma, pueden referirse los distintos objetivos a los que sirve.

4.- Parte cuarta: criterios y procedimientos para la evaluación del plan.

El establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación es parte del contenido obligatorio del plan de igualdad. Para establecer el sistema es necesario:

- Recursos económicos y humanos: es decir personas responsables del seguimiento y evaluación, que podrán ser los miembros de la Comisión o Comité permanente de igualdad, así como los medios técnicos y las herramientas que se seleccionen para ello.
- Establecer un procedimiento para evaluar: para ello será necesario establecer unos indicadores del cumplimiento de los objetivos alcanzados. Los indicadores se configuran según los objetivos y las acciones planteadas, y cada objetivo requerirá ser evaluado de un modo u otro.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos Planes en cada Empresa, la Comisión de Igualdad del CC realizará un seguimiento de los acuerdos sobre los planes de Igualdad, e informará de ello a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 44. Derogación

Con la aprobación del presente Convenio Colectivo con vigencia 1-1-2010 a 31-12-2016, queda derogado y sin eficacia de aplicación, para la actividad de Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno de Aceitunas, el convenio Colectivo de vigencia, 1-1-2008 a 31-12-2009.

**Convenio Colectivo para las industrias de manipulado, aderezo,
deshueso y relleno de aceitunas de la Región de Murcia****Tablas Salariales 2014-2015-2016.**

	2014	2015	2016
OFICIOS	SALARIO BASE	SALARIO BASE	SALARIO BASE
Técnico grado superior	1.124,45	1.141,31	1.164,14
Técnico grado medio	1.067,72	1.083,73	1.105,41
Técnico no titulado	1.036,77	1.052,32	1.073,37
	0,00	0,00	0,00
Jefe administrativo	1.036,77	1.052,32	1.073,37
Oficial Primera	962,37	976,81	996,34
Oficial Segunda	903,09	916,63	934,97
Aux admin y laboratorio	858,20	871,08	888,50
	0,00	0,00	0,00
Jefe de Fabricación.	893,89	907,30	925,44
Oficial primera	873,61	886,72	904,45
Oficial segunda	870,27	883,32	900,99
Especialista	862,08	875,01	892,52
Jefe de mantenimiento	893,89	907,30	925,44
Oficial primera	873,61	886,72	904,45
Oficial segunda	870,27	883,32	900,99
Ayudante	862,08	875,01	892,52