

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2014-14737 *Resolución disponiendo la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de Soningeo, S.L. para los años 2014-2016.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Soningeo, S. L., para el periodo de dos años a partir del 1 de octubre de 2014, suscrito con fecha 25 de septiembre de 2014 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por la persona designada por la empresa en su representación y el delegado de personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 16 de octubre de 2014.
La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE SONINGEO, S.L.

Preámbulo

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, integradas por la dirección de la empresa, Enrique Conde Tolosa, la representación sindical de los trabajadores, Fernando López Gómez y la comisión negociadora, Eva Pérez González, Cristina Maza Alonso y Juan Luis Suárez Andrés elegida según acta de fecha 3 de junio de 2014 tras la aprobación por parte de los trabajadores de los términos del presente convenio, en votación secreta, con un total de 14 votos a favor, 5 votos en contra y 3 abstenciones acuerdan:

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*

1. El presente Convenio será de obligada observancia a todas las personas adscritas a la empresa Soningeo, S.L., con la única excepción del personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

1. La duración del presente Convenio será de dos años, iniciando su vigencia el 1 de octubre de 2014.

2. Su vigencia se extenderá hasta el 30 de septiembre de 2016, prorrogándose anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del artículo 3

Artículo 3. *Denuncia y revisión.*

1. Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con un mes mínimo de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

2. En el caso de solicitarse la revisión del Convenio, la parte que formule su denuncia deberá simultáneamente presentar comunicación de la promoción de la negociación con propuesta concreta sobre los puntos, el contenido mínimo que comprenda la revisión solicitada y requisitos establecidos en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores. Caso de incumplimiento, se tendrá por no hecha la denuncia. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 5. Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación

Ambas partes acuerdan establecer un Comité Paritario de interpretación y seguimiento del presente Convenio en un plazo de treinta días desde su firma, al que someter cuantas dudas, conflictos y discrepancias pudieran producirse.

Esta Comisión estará integrada por un máximo de 2 personas por parte de la parte social de la empresa y un número igual de la parte empresarial.

Las fechas de las reuniones coincidirán con el día anterior a la celebración de la reunión de la Comisión Negociadora, siempre que existan temas a tratar, previamente comunicados. No obstante, se podrán celebrar hasta dos reuniones específicas siempre y cuando lo solicite una de las dos partes, comunicándolo por escrito con una antelación mínima de 15 días y debiendo figurar en la misma los temas a tratar. Un vez sometido un tema a la Comisión Paritaria, deberá resolver en un plazo máximo de 7 días lo que proceda.

La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas, según las previsiones del art. 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, entre otras, las siguientes:

1. La interpretación y aplicación de las normas contenidas en el Convenio.
2. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.
3. El arbitraje en las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria previa en los conflictos que puedan suscitarse en relación con lo pactado en el Convenio. En el caso de que la discrepancia sobre la interpretación y/o aplicación del convenio colectivo sometida a la Comisión Paritaria no haya sido resuelta por acuerdo en la misma, en el plazo de siete días desde su planteamiento y reunión, la propia Comisión Paritaria o cualquiera de las partes someterá esta cuestión a una mediación y/o arbitraje con la finalidad de solventar de manera efectiva la referida discrepancia; a estos efectos las partes acuerdan designar como órgano de mediación y arbitraje con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la mediación y conciliación del ORECLA, de acuerdo a lo

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente en cada momento.

4. Cualesquiera otras competencias que las partes decidan asignarle, como las intervenciones puntuales contempladas en el texto del presente Convenio.

Será competencia igualmente en todas aquellas cuestiones establecidas en la ley, pronunciándose, en el supuesto de posibles desacuerdos que puedan surgir en la negociación para la modificación o inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio colectivo, cuando cualquiera de las partes lo solicite, conforme a los plazos y procedimientos establecidos en el artículo 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando el Comité Paritario no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y/o arbitraje con la finalidad de solventar de manera efectiva la referida discrepancia; a estos efectos las partes acuerdan designar como órgano de mediación y arbitraje con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la mediación y conciliación del ORECLA, de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente en cada momento.

Artículo 6. Periodo de prueba de ingreso.

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores.

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

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el periodo de prueba interrumpen el mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 7. Provisión de vacantes, promoción o ascensos

Se cubrirán libremente por la Dirección de la empresa las plazas, sean de nueva creación o vacantes que hayan de ser ocupadas.

En cuanto a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para cubrir plazas que hayan quedado libres, en igualdad de

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

conocimientos, tendrán preferencia los aspirantes de la empresa a los ajenos a ella, y entre aquellos los pertenecientes al mismo departamento donde exista la vacante. En los casos en que no se dé la preferencia incluida o existieran dos candidatos en igualdad de condiciones, se otorgará la plaza al más antiguo.

Artículo 8. Formación.

1. El trabajador tendrá derecho:
 - a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
 - b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
 - c) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado a la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto a otras leyes. La concreción de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

2. En todos los casos contemplados en el precedente apartado, la dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de esta asistencia supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

3. Las empresas darán conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores, de los costos aplicados a la formación durante el ejercicio económico.

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

4. Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

Las solicitudes de los permisos individuales de formación financiados por Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo se registrarán por lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y las normas legales que lo desarrollen.

Artículo 9. Dirección y control de la actividad laboral.

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresariado o persona en quien éste delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores discapacitados, así como el deber de información y consulta establecido en el artículo 64 del ET.

4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Artículo 10. Clasificación profesional.

1. La clasificación profesional se establece mediante la asignación de los trabajadores, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de su prestación laboral objeto del contrato laboral, a alguna de los categorías profesionales siguientes:

CATEGORÍA 1.- DIRECTOR
CATEGORÍA 2.- JEFE SUPERIOR
CATEGORÍA 3.- JEFE DE 1ª
CATEGORÍA 4.- JEFE DE 2ª

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

CATEGORÍA 5.- TÉCNICO DE 1ª
CATEGORÍA 6.- TÉCNICO DE 2ª
CATEGORÍA 7.- AUXILIAR DE 1ª
CATEGORÍA 8.- AUXILIAR DE 2ª

Las categorías profesionales anteriormente enumerados se definen a continuación dependiendo de las distintas aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación (tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador) que se agrupan en los niveles salariales establecidos en la tabla salarial del presente Convenio.

DIRECTOR: es aquel adjunto a la dirección, con capacidad para la toma de decisiones empresariales y que se halla en posesión de un título o diploma universitario oficial, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

También se incluyen en este grupo los profesionales que, sin contar con titulaciones universitarias, tienen conocimiento equivalentes equiparados por la empresa y/o experiencia consolidada y acreditada en el ejercicio de la actividad profesional que ejerza en la empresa y reconocida por esta.

JEFE SUPERIOR: son aquellos, provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la dirección o gerencia llevan a la responsabilidad directa de uno, dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia.

JEFE DE 1ª: es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios o secciones o departamentos. Están incluidas también aquellas personas que organizan o construyen la contabilidad de la empresa.

JEFE DE 2ª: es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del Jefe de primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre Técnicos, Auxiliares y demás personal que de él dependa.

TÉCNICO DE 1ª: es el empleado que actúa a las órdenes de un superior, y bajo su propia responsabilidad realiza trabajos técnicos que requieren iniciativa, propios del Departamento de la empresa al que esté adscrito.

TÉCNICO DE 2ª: es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinada, realiza trabajos técnicos secundarios propios del Departamento de la empresa al que esté adscrito.

AUXILIAR DE 1ª: es el empleado que se dedica a operaciones técnicas sencillas y auxiliares, propias del Departamento de la empresa en que se desarrolle sus funciones, y a las órdenes de un superior.

AUXILIAR DE 2ª: Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

2. La relación de puestos de trabajo incluida en la tabla salarial del presente Convenio es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener cubiertas todas las enumeradas si la importancia y necesidad de la empresa no lo requiere.

Artículo 11. Contratos de duración determinada del artículo 15.1.b) y a) del texto refundido de la Ley del ET. Productividad y empleo estable.

1. La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, previsto en el artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En el caso de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el párrafo anterior.

En estos contratos eventuales por circunstancias de la producción, los períodos de prueba establecidos en el artículo 5.1 se reducirán a la mitad

2. El contrato de duración determinada establecido en el artículo 15.1.a) del TRLET deberá contener para su validez la especificación o identificación suficiente, con precisión y claridad del servicio o proyecto que constituya su objeto. En caso contrario, se entenderá que el contrato se ha suscrito por tiempo indefinido.

Cuando el contrato por servicio o proyecto determinado comprenda o incluya la fase de trabajos de elaboración de los estudios necesarios y de redacción del proyecto en las oficinas de la empresa, así como la fase de supervisión de la ejecución del proyecto o montaje en obra, la precisión y claridad exigidas para la validez del contrato en el párrafo anterior, deberán comprender y se extenderán a las dos citadas fases de los trabajos que integran dicho contrato por proyecto o servicio determinado.

Los contratos de obra y/o servicio suscritos desde el 18 de junio de 2010, podrán tener, de conformidad con la legislación vigente, una duración máxima de cuatro años.

3. A efectos del mantenimiento e incremento de la productividad y del empleo estable, las representaciones firmantes del presente Convenio entienden la necesidad de profundizar en la regulación de la contratación dentro del sector, adecuando la misma a la realidad de la actividad que se presta, como lo han hecho ya en los precedentes apartados de este artículo y pretendiendo, con ello, contribuir a la competitividad de las empresas y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad en aquellos trabajos que no sean eminentemente de carácter temporal.

La estabilidad del empleo, cuando exista estabilidad en la necesaria carga de trabajo en la empresa, en la medida en que el capital humano constituye un activo fundamental en la empresa, debe ser un elemento a tener presente

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

como garantía de la competitividad para la misma y de seguridad para los trabajadores y la propia empresa, siempre que no se trate de actividades de naturaleza temporal.

En consonancia con los principios reconocidos en los precedentes párrafos, la contratación laboral que lleve a cabo la empresa, deberá respetar y ajustarse a tales principios, que las partes firmantes consideran básicos.

Artículo 12. Contratos a tiempo parcial y de relevo.

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a tiempo parcial el previsto en el apartado 1 y siguientes del artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en los términos en él establecidos, o disposición legal que lo sustituya.

2. El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial prevista en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último, según lo establecido en el apartado anterior.

3. La jubilación parcial y el contrato de relevo se regirán por lo establecido en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, o normativa que lo sustituya.

Artículo 13. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes a la categoría profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las de la categoría profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. 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 social.

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

El trabajador tendrá derecho 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 sobrevinida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

3. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 14. Prevención de riesgos laborales. Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Delegados de prevención.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, son plenamente conscientes de la importancia que tiene preservar la vida humana y el derecho a la integridad física de todos los que intervienen con su trabajo en el proceso productivo de este sector, aunque éste no sea de especial riesgo, y por ello, llaman muy especialmente la atención de los destinatarios de este Convenio, para que cumplan y hagan cumplir las normas de prevención de riesgos laborales establecidas por la legislación vigente en la materia, extremando la vigilancia de las obligaciones legales de prevención que tienen las empresas y las de cumplimiento por parte de sus trabajadores de las normas establecidas y de las instrucciones que al respecto reciban.

2. De conformidad con lo previsto en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y cuando no existan representantes legales del personal, los trabajadores podrán elegir directamente, por mayoría simple, quien o quienes habrán de desempeñar el cometido de delegado de prevención, procurando siempre que tenga una adecuada formación en la materia, y hasta tanto exista representación legal de los trabajadores.

3. Se constituye la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo, que queda integrada por cuatro representantes de cada una de las dos partes firmantes del presente Convenio, y que serán designados, una vez éste entre en vigor, por las respectivas organizaciones firmantes. De entre ellos, se designará, por cada parte, un Copresidente de la Comisión.

Las funciones de la Comisión Sectorial serán las de estudio, propuesta y ejecución, en su caso, de las acciones en materia de prevención de riesgos, dentro del sector, que puedan financiarse con asignaciones de recursos hechas por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales o instituciones similares que las convoquen y concedan, siempre que tales acciones sean acordadas en el seno de la Comisión Sectorial.

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

Artículo 15. Jornada laboral.

1. La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de mil ochocientas (1.800) horas. La distribución semanal de la jornada ordinaria anual podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa, teniendo en cuenta que, en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.

2. En el caso de establecerse jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las 36 horas semanales durante el período en el que esté implantada.

3. En el caso de que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realiza en la empresa.

4. Todo trabajador desplazado a otra empresa u obras por razón de servicio, se atenderá, en caso de necesidad, al horario del centro del trabajo de destino, si bien, en cuanto al cómputo de las horas trabajadas durante el tiempo de su desplazamiento, se respetarán las existentes en su empresa de origen.

5. Cuando de las 14 festividades que anualmente comprende el calendario oficial, según el artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al menos tres de ellas coincidan en sábado o domingo sin ser trasladadas a otro día de la semana, la jornada máxima de trabajo efectivo citada en el anterior apartado 1 de este artículo se reducirá para ese año en ocho horas.

6. Las jornadas laborales de los días 24 y 31 de diciembre no serán laborables ni recuperables. En el cómputo anual máximo establecido en el anterior apartado 1, ya se ha tenido en cuenta lo pactado en este apartado.

Artículo 16. Vacaciones.

1. Todos los trabajadores al servicio de la empresa disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

2. El período de vacaciones podrá ser fraccionado por acuerdo entre empresa y trabajador, estableciéndose un período mínimo por año, de al menos diez días continuados laborales, siempre que el trabajador así lo solicite a la empresa con la antelación prevista en el apartado 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

3. La empresa se reserva la posibilidad de elección de la mitad de los días de vacaciones del trabajador, siempre y cuando se le comunique al mismo con al menos 3 días de antelación.

Artículo 17. Permisos retribuidos.

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos en el que el permiso será el establecido en el siguiente inciso. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de doscientos kilómetros, por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.
- c) Cuatro días en los casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. 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.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

2. En sustitución del permiso previsto en el artículo 37.4 TRLET, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, cualquiera de los progenitores podrá optar por la acumulación de esa hora diaria de permiso en jornadas completas de libranza, que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente a continuación de la suspensión por parto prevista en el artículo 48.4 TRLET, siendo el máximo total de semanas en que podrá ver incrementado dicho descanso maternal, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por dicho descanso.

En el supuesto de que la persona trabajadora extinguiese el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla los nueve meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

Artículo 18. Conciliación de la vida familiar y laboral.

En los derechos y deberes de los trabajadores con responsabilidades familiares, las partes respectivas de la relación laboral deberán tener en cuenta las normas que al respecto establezca la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral vigente en cada momento.

Artículo 19. Permisos sin sueldo.

1. Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año.

2. Alternativamente, dicho permiso será fraccionable en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

3. Excepto en los casos en que se destinen a la formación, de acuerdo con lo pactado en el artículo 6.1 del presente Convenio, las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos o de vacaciones, el siguiente número de trabajadores:

De 1 a 20 trabajadores: Un trabajador.

De 21 a 50 trabajadores: Dos trabajadores.

De 51 a 100 trabajadores: Tres trabajadores.

Más de 100 trabajadores: Más del 3% del personal.

En estos casos, el número de trabajadores indicado no podrá pertenecer a un mismo departamento de la empresa.

Artículo 20. Faltas y sanciones.

1. Las faltas cometidas por los trabajadores reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

A) Se considerarán faltas leves:

Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

Faltar dos días al trabajo sin justificación.
Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

La no presentación de los partes de baja y confirmación en el tiempo estipulado en el artículo 20

C) Son faltas muy graves:

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo. En todo caso, la empresa no vendrá obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo por causa de detención.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

Quedan incluidos en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

La simulación comprobada de enfermedad

Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa

Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten en el trabajo

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma

Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas

Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre; y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso en el sistema de clasificación profesional de la empresa.

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender en el sistema de clasificación profesional de la empresa.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, grupo y nivel profesional y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del jefe de la empresa, con la designación del instructor y del secretario. Comenzarán las actuaciones

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

4. Se anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Bonificación por antigüedad.

1. La antigüedad, para el computo de su bonificación salarial empezará a contar a partir de la fecha de vigencia del presente convenio, 1 de octubre de 2014, debiendo permanecer dos años completos, a partir de esa fecha, para comenzar a percibir dicho plus.

2. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa, consistirán, en un cinco por ciento cada dos años del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio, hasta un máximo de diez bienios.

3. Los bienios se devengarán a partir del día 1 del mes del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán con arreglo a la última categoría y sueldo base de Convenio que tenga el trabajador.

Artículo 22. Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.

1. Se respetará lo establecido en la Ley de la Seguridad Social sobre indemnizaciones.

2. Desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedades de más de 30 días de duración, complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social de la incapacidad temporal (IT) por enfermedad profesional o accidente de trabajo hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses a partir de la baja.

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

Este complemento se podrá prorrogar, con un límite de seis meses más, cuando el organismo competente reconozca expresamente la situación de prórroga de la prestación económica de la incapacidad temporal, por presumirse que durante la prórroga el trabajador puede ser dado de alta médica por curación.

3. Los empleados están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas. Habrán de prestarse también a ser reconocidos por el médico que designe la empresa, al objeto de que éste informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La resistencia del empleado a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y el del empleado, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

Artículo 23. Seguro complementario de accidentes de trabajo.

1. Para cubrir los riesgos de los viajes de servicio, la dirección de la empresa concertará el establecimiento de un seguro de accidentes, complementario del obligatorio, siempre que no tenga en vigor algún otro seguro de más amplia cobertura.

El capital asegurado no será nunca inferior a 22.000 euros, y cubrirá las contingencias de muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo.

2. La indemnización convenida en el apartado 1 anterior, tendrá en todo caso la consideración de percepción a cuenta de cualesquiera cantidades que pudieran ser reconocidas al trabajador como consecuencia de responsabilidades económicas que se imputen a la empresa por accidente, siendo, por tanto, deducible de aquéllas.

Artículo 24. Retribuciones.

Los salarios y remuneraciones de todas clases establecidos en el presente Convenio, tienen el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados por concesión de la empresa o contratos individuales de trabajo.

Artículo 25. Pago mensual.

Como norma general, el pago de salarios se efectuará mensualmente.

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

Artículo 26. Tablas de niveles salariales.

1. Los salarios pactados en el presente Convenio, en cómputo anual, y agrupados por niveles, son los siguientes:

	Mes x 14	Anual
CATEGORÍA 1. Director	1.800 €	25.200 €
CATEGORÍA 2. Jefe superior	1.543 €	21.602 €
CATEGORÍA 3. Jefe de 1ª	1.286 €	18.004 €
CATEGORÍA 4. Jefe de 2ª	1.115 €	15.610 €
CATEGORÍA 5. Técnico de 1ª	986 €	13.804 €
CATEGORÍA 6. Técnico de 2ª	900 €	12.600 €
CATEGORÍA 7. Auxiliar de 1ª	729 €	10.206 €
CATEGORÍA 8. Auxiliar de 2ª	650 €	9.100 €

2. En los casos de posible inaplicación salarial del Convenio, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia en cada momento.

3. Las modificaciones salariales se pactarán en las sucesivas revisiones del convenio.

Artículo 27. Pagas extraordinarias por beneficios.

1. Si durante el periodo existente entre el 1 de enero y el 30 de junio del año vigente, la empresa presenta un beneficio de explotación igual o mayor de 25.000€, se abonará una paga extraordinaria de beneficios correspondiente al 50% del importe del beneficio adquirido por la empresa para ese periodo, repartido a partes iguales a todos los trabajadores de la empresa. Esta paga extraordinaria tendrá como máximo el salario base de cada trabajador más la prorrata de paga extra mensual.

2. Si durante el periodo existente entre el 1 de julio y el 31 de diciembre del año vigente, la empresa presenta un beneficio de explotación igual o mayor de 25.000€, se abonará una paga extraordinaria de beneficios correspondiente al 50% del importe del beneficio adquirido por la empresa para ese periodo, repartido a partes iguales a todos los trabajadores de la empresa. Esta paga extraordinaria tendrá como máximo el salario base de cada trabajador más la prorrata de paga extra mensual.

3. Las pagas extraordinarias por beneficios se harán efectivas como fecha máxima, los días 15 de agosto y 15 de febrero respectivamente y su importe podrá ser prorrateado durante los 6 meses siguientes en las pagas mensuales.

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

4. El trabajador deberá haber permanecido al menos 6 meses en la empresa para el cobro de dicha paga.

5. En el caso de que en ninguno de los dos periodos anteriores se alcanzase el beneficio mínimo (25.000€) pero la suma de ambos fuese igual o superior a 25.000€, se abonará una paga extraordinaria de beneficios correspondiente al 50% del importe del beneficio adquirido por la empresa para ese período, repartido a partes iguales a todos los trabajadores de la empresa. Esta paga extraordinaria tendrá como máximo el salario base de cada trabajador más la prorrata de paga extra mensual. Esta paga se hará efectiva con fecha máxima el 15 de febrero y su importe podrá ser prorrateado durante los 6 meses siguientes en las pagas mensuales.

Artículo 28. Trabajo nocturno.

El trabajo nocturno, entendiéndose por tal el efectuado entre las veintidós horas y las seis horas, se retribuirá con un ciento por ciento más de los salarios fijados en el artículo 24 del presente Convenio, salvo para el personal sujeto al sistema de turno y para el contratado expresamente para la realización de un horario nocturno.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta materia a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: supresión.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de pérdida de materias primas: realización.
- c) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

2. Sólo se considerarán como extraordinarias las horas que excedan de la jornada semanal ordinaria cuando ésta se haya pactado con los representantes de los trabajadores conforme al artículo 13 del presente Convenio.

3. Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos, en el setenta y cinco por ciento. Previo acuerdo entre empresa y trabajador, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada, que se

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente.

4. Las horas extraordinarias deberán ser aprobadas y firmadas por el responsable inmediatamente superior, debiendo entregar a la dirección de la empresa un parte mensual firmado tanto por el trabajador como por su superior.

Artículo 30. Trabajo en fin de semana y festivos

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de trabajos en fin de semana y festivos.

2. Salvo pacto individual en contrario, las horas trabajadas en fin de semana o festivo se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos, en un cien por cien. Previo acuerdo entre empresa y trabajador, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas o, como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente.

3. Las horas trabajadas en fin de semana o festivo deberán ser aprobadas y firmadas por el responsable inmediatamente superior, debiendo entregar a la dirección de la empresa un parte mensual firmado tanto por el trabajador como por su superior.

Artículo 31. Dietas y desplazamientos

1. El importe de la dieta para los desplazamientos que se produzcan en territorio español será de 30 euros/día.

2. Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos en lugar distinto al habitual, aun cuando sea dentro de la misma localidad, tendrá derecho a percibir 10 euros en concepto de dieta por comida o cena.

3. En caso de que el trabajador deba pernoctar fuera de casa, será la empresa la encargada de proporcionar al trabajador lugar de hospedaje, haciéndose cargo del total de los gastos.

4. En caso de que la empresa considere que el trabajador debe pernoctar fuera de casa para la ejecución de un trabajo, obra o servicio lejos del centro de trabajo, y el trabajador no quiera hacerlo, deberá asumir el coste de la gasolina de ir y venir al lugar del trabajo y llegar al lugar en el horario establecido en el mismo, realizando la totalidad de las horas de la jornada

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

laboral en lugar de ejecución del trabajo, sin que computen como horas de trabajo los desplazamientos para regresar a su domicilio habitual

5. Cuando, con motivo de un viaje de servicio, la empresa autorice el uso del vehículo propio del trabajador, éste tendrá derecho a percibir, como gastos de locomoción la cantidad de 0,20 euros por kilómetro recorrido, más, los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen. Se difiere el incremento del importe vigente de la citada locomoción al momento en que entre en vigor la nueva cuantía en que se revise el límite de exención fiscal, estableciéndose, a partir de entonces, la locomoción en el mismo importe que se fije como exento fiscalmente. Se mantendrán las cantidades superiores que, como locomoción, vinieran abonando las empresas.

6. La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

7. El trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española y al presente Convenio. En consecuencia, dichos trabajadores tendrán como mínimo los derechos económicos que les corresponderían caso de trabajar en territorio español. El trabajador y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española.

El personal desplazado por la empresa a país extranjero, tendrá cubierta, a cargo de ésta, la asistencia médica y hospitalaria que precise el trabajador durante el tiempo de su desplazamiento y por el procedimiento que concierte la empresa.

Artículo 32. Dimisión del trabajador.

En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de quince días naturales de antelación. Si no se realizase este preaviso, se procederá a descontar de la liquidación el importe del salario mensual de un día por cada uno de incumplimiento del preaviso como resarcimiento de los daños y perjuicios que, tal omisión del plazo, ocasione a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Comisión negociadora.

1. Se creará una comisión negociadora formado por:
 - Gerente o representante de la empresa
 - Representate/s sindical/es de la empresa.

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

- 3 Empleados elegidos a votación por el resto de trabajadores.
- 2. La comisión se encargará de negociar las modificaciones del convenio.
- 3. Durante los 15 días siguientes a la entrada en vigor del convenio y sus sucesivas revisiones se realizará elecciones para elegir a los 3 empleados miembros de la comisión. Serán elegidos como miembros de la comisión los 3 trabajadores que más votos obtengan en dicha votación. En caso de empate entre dos o más trabajadores, se procederá a una nueva votación dentro de los 3 días siguientes de haberse producido la primera, únicamente entre los trabajadores implicados en dicho empate. Para poder votar, los trabajadores deben de tener una antigüedad mínima en la empresa de tres meses. Para poder ser elegido, los trabajadores deben de tener una antigüedad mínima de 1 año.
- 4. En caso de que un miembro de la comisión dejará de formar parte de la empresa, será decisión de todos los miembros de la comisión realizar una nueva votación entre el resto de los trabajadores para sustituirle.

Artículo 34. Trabajos en pantallas.

- 1. Se denominan pantallas de datos y/o de visualización al conjunto terminal-pantalla de rayos catódicos, que permiten una gran información (caracteres o símbolos a gran velocidad), unidas a un teclado numérico y/o alfabético.
- 2. Los locales y puestos de trabajo en los que se utilicen las pantallas de datos han de estar diseñados, equipados, mantenidos y utilizados de tal forma que no causen daños a los usuarios de las mismas.
- 3. El puesto de trabajo, así como el mobiliario principal y auxiliar deberán situarse de modo que eviten cualquier perjuicio a la salud o fatiga adicional a la propia del desempeño de la actividad.
- 4. En la utilización de las citadas pantallas de datos se tendrá especial cuidado en el cumplimiento de las normas vigentes en cada momento.

Artículo 35. No discriminación en las relaciones laborales. Acoso y violencia en el lugar de trabajo.

- 1. Las partes firmantes del presente Convenio, convienen expresamente en recordar que, en las relaciones laborales con sus trabajadores, deberán respetarse las normas de no discriminación previstas en el artículo 17.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o disposición que lo sustituya, con mención especial a la no discriminación por razón de sexo y a la aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en todas sus disposiciones que sean aplicables.

MARTES, 28 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 207

Artículo 36. Derecho supletorio y prelación de normas.

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

3. Los pactos contenidos en el presente Convenio sobre las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

2014/14737

CVE-2014-14737