

Artículo 26. Derechos sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de todos los derechos establecidos por la Ley y en particular, los siguientes:

1. Emitir informes en las cuestiones importantes sobre regulación de empleo, reducción de jornada, así como traslado de las instalaciones.
2. Ser informado de las sanciones muy graves impuestas al personal por la Empresa. Recibir información, en cuanto fuera posible, sobre el absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias.
3. Informar a sus compañeros en la forma establecida por la Ley, de cuantos temas tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán, para el ejercicio de sus funciones de 20 horas efectivas de trabajo al mes.

Artículo 27. Póliza de seguros.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo contratarán un seguro en favor de sus trabajadores, para garantizar los riesgos de Muerte o Invalidez Permanente y Absoluta por accidente por las siguientes cuantías:

36.060,73 euros en caso de muerte.

36.060,73 euros en caso de invalidez permanente y absoluta por accidente, sea o no laboral, y enfermedad profesional.

Los capitales por los que se deberá contratar el seguro, en todo caso, serán los mismos que señale el Convenio Colectivo de Comercio Metal para Navarra durante el periodo de vigencia del presente Convenio.

Artículo 28. Promoción de empleo.

Todas las vacantes que por distintas causas se produzcan en la Empresa y deseen ser cubiertas, lo serán por personal inscrito en el INEM.

El trabajador que lo solicite, podrá acogerse a lo dispuesto en el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, debiendo, en tal caso, cumplirse lo previsto en el mismo.

Artículo 29. Salud laboral.

Las empresas estarán obligadas a realizar una revisión médica al año a todos sus trabajadores. Esta revisión se efectuará en las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en que la Empresa se halle inscrita. Los trabajadores tendrán derecho a conocer los resultados de dichas revisiones médicas. Estas revisiones se efectuarán durante la jornada de trabajo.

Las empresas están obligadas a entregar a los trabajadores las prendas o efectos de protección necesarias que se requieran en su puesto de trabajo.

A tal efecto, la empresa y los representantes de los trabajadores de la misma, se comprometen, dentro de sus posibilidades y en los plazos previstos, a establecer planes de acción preventiva, dirigidos a la eliminación y reducción progresiva de los accidentes laborales y a la prevención efectiva de los riesgos laborales del sector.

En cuanto a los Delegados de Prevención, gozarán de las garantías que se establecen en la Ley, comprometiéndose las empresas a facilitar su labor mediante los créditos horarios suficientes para el desarrollo de su función.

Artículo 30. Plus de idiomas.

Los trabajadores que, de forma habitual, utilicen más de un idioma en su trabajo, tendrán derecho un plus del 5 por 100 del salario de Convenio.

Artículo 31. Ley de igualdad.

Se incluye la ley de igualdad vigente.

Artículo 32. Medidas contra el acoso sexual.

El acoso laboral en cualquiera de sus formas tendrá, en todo caso, la consideración de falta muy grave.

Artículo 33. Medidas de apoyo a víctimas de malos tratos.

Las empresas que tengan centros de trabajo abiertos en localidades, Provincias o Comunidades distintas de la que constituye el ámbito territorial del presente Convenio, y en el solo caso de existencia de vacantes en dichos centros, podrán dichas vacantes a disposición de personas víctimas de malos tratos.

Será la dirección de la empresa la que, en todo caso, decidirá si la persona víctima de malos tratos tiene la capacidad y aptitud necesaria para la cobertura de la vacante de que se trate. Igualmente, en caso de existir varias personas víctimas de malos tratos, la empresa determinará, atendiendo a criterios de capacidad y aptitud, cuál de ellas tendrá preferencia en la cobertura de la vacante.

Se entenderá en todo caso que hay vacante cuando exista un puesto de trabajo no cubierto y cuyo contenido consista en la realización de funciones correspondientes a la misma categoría profesional que ostente la víctima de malos tratos.

Se entenderá en todo caso que no hay vacante cuando, existiendo un puesto de trabajo no cubierto, la empresa decida la amortización del mismo.

En el caso de que la persona agresora y la persona agredida trabajen en el mismo centro de trabajo, la empresa adoptará las medidas oportunas, incluido el cambio de turno si procede, para evitar la coincidencia en las instalaciones de la empresa centro de trabajo de la persona agresora y la víctima.

Artículo 34.

Este Convenio será de aplicación a la totalidad de los trabajadores de la Empresa, con independencia de la modalidad de contratación.

Artículo 35. Formación profesional.

La empresa en el ámbito del presente Convenio, fomentará la formación profesional de su personal, realizando un estudio entre los representantes sindicales y la Empresa sobre las necesidades en materia de formación continua, pudiendo elaborar planes de Empresa y participar en planes agrupados que se realicen sectorialmente.

Cuando la Empresa establezca la asistencia de los trabajadores a cursos de formación, las horas destinadas a ello se computarán como jornada real de trabajo, procurando que su impartición se realice dentro del horario de trabajo.

Artículo 36. Modificación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

La empresa antes de acogerse a lo estipulado en el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores, se compromete a discutir y negociar con los representantes de los trabajadores las posibles alternativas que puedan dar solución a la situación de la empresa (p.ej. reducciones de jornadas, salarios, etc...).

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional del Tribunal Laboral de Navarra. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Asimismo, para poder someter la cuestión a la Comisión Consultiva Nacional o Autonómica se requerirá el acuerdo mayoritario de cada una de las partes.

Cláusula adicional primera.—Los atrasos devengados por los trabajadores, de acuerdo con las condiciones estipuladas en el presente Convenio, se percibirán dentro de los plazos consensuados entre la empresa y los representantes de los trabajadores y teniendo en cuenta que ello no afecte a la tesorería de la empresa.

Firmado:

Carlos Zunzarren García

Ignacio Mayayo Zabalza

Jairo García Jaimes

Francisco Borrego Suárez

Bautista Oreja Noain

Jose Antonio Arriazu Hernández

Enrique Redín Itoiz

F1514702

RESOLUCIÓN 13C/2015, de 2 de octubre, de la Directora General de Política Económica y Empresarial y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Conservas Martiko, S.A. de Bera/Vera de Bidasoa.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Conservas Martiko, S.A. de Bera/Vera de Bidasoa (Código número 31100942012015), que tuvo entrada en este Registro con fecha 29 de septiembre de 2015, suscrito el 21 de septiembre de 2015 por la representación empresarial y sindical de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.

2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 2 de octubre de 2015.—La Directora General de Política Económica y Empresarial y Trabajo, Pilar Irigoien Ostiza.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
DE LA EMPRESA "MARTIKO S.A." DE BERA**

En Bera (Navarra), 21 de septiembre de 2015.

De una parte, don Pablo Martín Taboada y don Jon Ander Goikoetxea Labiano en representación de la empresa Conservas Martiko, S.A.

De la otra, doña Begoña Alzugaray Almandoz, doña M.^a Lourdes Begino Garro, don Fernando Fernández Martínez, don José Antonio Sánchez Ibáñez, don Alberto Sanz Ortega miembros del grupo independiente y doña Paula García Terán, don José Luis Tapia Eguzkiagirre y don Ramón

Telletea Mitxelena miembros del sindicato ELA, representantes de los trabajadores de la misma empresa.

Ambas partes, reconociéndose capacidad legal suficiente, ACUERDAN:

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito Personal, Funcional y Territorial.

Será de aplicación este Convenio Colectivo a todos los trabajadores que realicen su cometido en la empresa Martiko Sociedad Anónima con sede en Bera (Navarra), con la única excepción de aquellas relaciones laborales especiales reguladas por disposiciones legales de carácter particular a las mismas.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El texto articulado del presente Convenio Colectivo tiene una duración de cuatro años, iniciando sus efectos desde el día 1 de enero de 2012 y finalizando el 31 de diciembre de 2015.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 3. Organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa de conformidad con las Disposiciones legales sobre la materia.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 4. Disposición general.

El personal que preste sus servicios en "Martiko, S.A.", y que está afectado por este Convenio Colectivo, será clasificado teniendo en cuenta criterios de productividad, calidad-trazabilidad, grado de autonomía, iniciativa, polyvalencia, responsabilidad, complejidad, mando y compromiso.

Esta clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Empresa que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo mediante la correspondiente formación.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma habiendo recibido previamente por parte de la Empresa, la formación adecuada al nuevo puesto.

Artículo 5. Clasificación organizativa y grupos profesionales.

Definición de los grupos profesionales. Todos los trabajadores de "Martiko, S.A." estarán incluidos en uno de los grupos profesionales que a continuación se relacionan:

Grupos de clasificación: El personal al servicio de las empresas afectadas por este Convenio Básico queda encuadrado en algunos de los siguientes grupos profesionales:

1. Personal Técnico.
2. Personal Administrativo.
3. Personal de Producción.

Categorías del grupo profesional de Técnicos: El personal Técnico se encuadra en las siguientes categorías:

1. Director.
2. Gerente o Técnico con título superior.
3. Técnico con título no superior o grado medio.

Categorías del grupo profesional de Administrativos: El personal Administrativo está encuadrado en las siguientes categorías:

1. Jefe de Oficina.
2. Oficial Primero Administrativo.
3. Oficial Segundo Administrativo.
4. Oficial Tercero Administrativo.
5. Auxiliar Administrativo.

Categorías del grupo profesional del personal de Producción: El personal de Producción se encuadra en las siguientes las categorías siguientes:

1. Encargado de Planta.
2. Jefe de Sección.
3. Oficial Primera.
4. Oficial Segunda.
5. Oficial Tercera.
6. Ayudante.

La clasificación del personal de este Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas las plazas

y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de las empresas no lo requieren.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores de su categoría profesional, y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 23 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos operarios cuyas categorías profesionales no se encuentren definidas en el presente Convenio Básico, serán asimilados a las que, dentro de las anteriormente expuestas, más se le asemejen.

Las categorías profesionales existentes se integran en la denominación y contenido referidos en este Convenio Colectivo.

Definición de las categorías profesionales:

Las definiciones contenidas en la presente Sección no son exhaustivas sino meramente enunciativas.

Categorías profesionales del grupo Técnico:

1. Director. Es la persona que con o sin título profesional, por su preparación, reconocida competencia y práctica en todas o algunas de las fases del proceso de elaboración o servicios de la industria, ejerce funciones de carácter ejecutivo o técnico especializado.

2. Técnico con título superior o Gerente. Es aquel que en posesión de un título superior expedido por el Estado, por medio de sus Universidades o Escuelas Especiales Oficiales o legalmente reconocidas, ha sido contratado por la Empresa en atención a dicho título profesional, realiza las funciones de su profesión y es retribuido de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado y sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión respectiva.

3. Técnico con título no superior o grado medio. Es el que, poseyendo un título profesional y oficial distinto del anterior, presta los servicios de su profesión desempeñando funciones propias de éste, siempre que perciba su retribución en la forma indicada para el Técnico con título superior.

Categorías profesionales del grupo Administrativo:

En el concepto general de personal Administrativo, se incluyen aquellos que realicen funciones de: Oficina, tales como las de contabilidad, facturación, cálculo, cobro, correspondencia, informática, etc.

1. Jefe de Oficina. Es el empleado que, con conocimiento completo de todos los servicios administrativos, asume la responsabilidad y dirección administrativa de la Empresa.

2. Oficial Primero Administrativo. Es el Administrativo que, con iniciativa y responsabilidad y con otros empleados a su órdenes, tiene a su cargo un servicio o departamento determinado, conociendo en profundidad los siguientes trabajos: Facturas y cálculo de las mismas; cálculo de estadística; llevar libros de cuentas corrientes; diario, mayor y correspondencias; redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidación y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y Seguridad Social.

3. Oficial Segundo Administrativo. Es aquel operario que conoce y practica las operaciones propias de un departamento administrativo. Sus cometidos requieren cierta especialización y se encuentran bajo la organización y dirección de un Oficial Primero Administrativo o del Jefe de Oficina.

4. Oficial Tercero Administrativo. Es el empleado mayor de dieciocho años que realiza operaciones administrativas elementales, tales como las de cálculo y confección de facturas, pasa datos en las nóminas, libros y anotaciones en general. También pueden desarrollar funciones de recepción, degustación y venta de los productos comercializados por la empresa. También realiza las labores de recepción de pedidos, seguimiento de los mismos hasta su llegada a cliente, albaranes, control y gestión de devoluciones. También se alcanza tal categoría profesional al cumplimentar mil cien jornadas naturales de trabajo en la empresa.

5. Auxiliar Administrativo. Es el empleado que realiza trabajos auxiliares y sencillos en oficina. Recoge encargos, notas y asume las labores encomendadas por sus superiores, siempre dentro del carácter básico de sus cometidos. Realiza actividades similares al Oficial Tercero Administrativo, si bien sin alcanzar el número de jornadas que habilita aquella categoría profesional.

Categorías Profesionales del Personal de Producción:

Este grupo profesional comprende a aquellos trabajadores que, con la formación necesaria, realizan los trabajos típicos de su especialidad, sean éstos principales o auxiliares y llevándolos a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento, de acuerdo con su categoría:

1. Encargado de Planta. Es el operario que, con el debido conocimiento y aptitud, es responsable de una planta y de las secciones que la componen, teniendo a sus órdenes al personal profesional correspondiente, a quién 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, entre otras, las siguientes:

–Vigilar y cuidar las buenas relaciones entre su personal y la Empresa.

–Vigilar el buen orden de los ficheros en la sección de su mando.

–Proponer la concesión de premios o imposición de sanciones, en lo que se refiere al personal a sus órdenes.

–Controlar la productividad de cada una de las secciones a su cargo.

–Proponer las mejoras de trabajo a la dirección.

–Responsabilizarse del buen estado cuidado y mantenimiento de las instalaciones así como de la herramienta de las secciones a su cargo con ayuda del jefe de sección y sus subordinados.

–Confeccionar los equipos de trabajo y planificar la producción de cada una de las secciones a su cargo.

–Asegurar la observancia de las normas de seguridad, calidad orden y limpieza.

–Hacer cumplir las normas de seguridad, así como las normas internas de la empresa y sobre buenas practicas de manipulación de productos.

2. Jefe de Sección. Es el que, bajo las órdenes del Jefe de Planta, si lo hubiere, o directamente de la empresa, dirige su sección o secciones o la totalidad de la producción, pudiendo intervenir habitualmente en el trabajo en cada una de las secciones; vigila la asistencia y disciplina del personal a sus órdenes y cuida, al propio tiempo, de los detalles y buena ejecución del trabajo, aplicando las órdenes en lo que se refiere a la realización de las labores. Por tanto, entre sus funciones propias, se encuentran, entre otras, 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 de su disciplina.

–Responsabilizarse del buen orden, funcionamiento y vigilancia de los procesos o trabajos a ellos encomendados.

–Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen.

–Confeccionar los partes, estadillos e informes que se le ordenen con los datos correspondientes y verificar los datos presentados por sus subordinados.

–Aportar soluciones inmediatas a cualquier problema al objeto de que no se detenga el trabajo de su equipo.

–Ocuparse de la formación y entrenamiento practico de sus operarios.

–Detectar y corregir las deficiencias en la calidad del producto manipulado (materia prima, material auxiliar, productos intermedios, producto terminado).

–Procurar por la calidad del producto.

–Vigilar el estado correcto de la limpieza de la zona de trabajo y denunciar las deficiencias.

–Cumplir las normas de seguridad, normas internas de empresa y buenas practicas de manipulación propias de su puesto de trabajo.

3. Oficial de primera. Es el operario que, a las órdenes de un Jefe de Sección, Encargado o persona que lo supla en sus funciones, conoce y practica todas las operaciones propias de la Sección a la que está asignada, con un óptimo grado de especialización y rendimiento. Trabaja en equipo siendo responsable tanto de sus tareas individuales como de las tareas asignadas a su línea de subordinados. Entre sus labores están:

–Realizar las tareas productivas asignadas a su línea de trabajo responsabilizándose de su trabajo y el de sus subordinados.

–Cumplir con los estándares de productividad, calidad asignados a su línea de trabajo tanto él como sus subordinados.

–Rellenar documentos, entrar datos de producción por terminal informática, o en los impresos al efecto que se le requieran.

–Obtener la calidad exigida para los productos que debe fabricar su línea de trabajo tanto él como sus ayudantes.

–Detectar y corregir las deficiencias en la calidad de las materias primas que utilizará su línea de trabajo.

–Realizar los trabajos de limpieza y mantenimiento básico de las maquinas de la línea de trabajo.

–Mantener limpia y en óptimas condiciones la línea de trabajo así como el orden en sus ayudantes.

–Encargarse de la limpieza, cuidado y custodia de las herramientas de la línea de trabajo.

–Cumplir las normas de seguridad, normas internas de empresa y buenas practicas de manipulación propias de su puesto de trabajo.

4. Oficial de segunda. Es aquel operario encargado de llevar a cabo tareas complejas que requieren el dominio de diversas técnicas y que, para su desarrollo, se exige la comprensión de determinados fundamentos técnicos. Son tareas que, para su realización, se precisa un elevado grado de autonomía y exigen un mayor grado de responsabilidad e iniciativa. Puede trabajar individualmente o en equipo. Entre otras tareas son:

–Realizar las tareas productivas asignadas a su puesto, de acuerdo con el método establecido.

–Cumplir con los ratios de productividad asignados a su puesto.

–Obtener la calidad exigida para los productos que debe fabricar.

–Detectar deficiencias en la calidad de las materias primas o semi-elaborados que utilizará en su parte del proceso productivo.

–Comprobar la calidad de los productos por él fabricados de acuerdo con los parámetros establecidos por el departamento de Calidad.

–Realizar los trabajos de limpieza y mantenimiento básico de las máquinas que utiliza.

–Mantener limpia y en óptimas condiciones su zona de trabajo.

–Limpieza, cuidado y custodia de sus útiles y herramientas.

–Cumplir las normas de seguridad, normas internas de empresa y buenas practicas de manipulación propias de su puesto de trabajo.

–Rellenar documentos, entrar datos de producción por terminal informática, o en los impresos al efecto.

5. Oficial de tercera. Es aquel operario encargado de llevar a cabo operaciones de producción con un nivel de especialización alto, mediante trabajo en equipo y supervisado por un oficial de rango superior. También se alcanza tal categoría profesional al cumplimentar mil cien jornadas naturales de trabajo en la empresa. Entre otras tareas:

–Realizar las tareas productivas asignadas a su puesto, de acuerdo con el método establecido.

–Cumplir con los ratios de productividad asignados a su puesto.

–Obtener la calidad exigida para los productos que debe fabricar.

–Detectar deficiencias en la calidad de las materias primas o semi-elaborados que utilizará en su parte del proceso productivo.

–Comprobar la calidad de los productos por él fabricados de acuerdo con los parámetros establecidos por el departamento de Calidad.

–Realizar los trabajos de limpieza y mantenimiento básico de las máquinas que utiliza.

–Mantener limpia y en óptimas condiciones su zona de trabajo.

–Limpieza, cuidado y custodia de sus útiles y herramientas.

–Cumplir las normas de seguridad, normas internas de empresa y buenas practicas de manipulación propias de su puesto de trabajo.

6. Ayudante. Es el operario encargado de llevar a cabo tareas de producción de escasa complejidad, prestando la atención necesaria en cada caso. Durante los tres primeros años en la empresa, salvo contratación específica al respecto, se mantendrá esta categoría profesional.

Las definiciones generales de las categorías profesionales sirven y pueden aplicarse a las diferentes actividades que se integran o puedan integrarse en el Sector, de tal forma que cualquier puesto de trabajo quedará asimilado a una de las categorías establecidas, de acuerdo con la aptitud profesional necesaria para desempeñarlo.

Artículo 6. Movilidad funcional.

La Dirección de la Empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven el cambio de categoría profesional tanto de forma temporal como con carácter indefinido sin detrimento de las retribuciones. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del nuevo puesto de destino mientras estén desempeñando su trabajo en el mismo y en tanto perduren tales cometidos. No obstante cuando dichas funciones superiores se desarrollan por causas de interinidad (sustitución de bajas, excedencias...) no se computarán a efectos de consolidar la nueva categoría.

CAPÍTULO IV

Plantillas y escalafones

Artículo 7. Regulación contratos eventuales.

Se podrán celebrar contratos de naturaleza eventual cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran aun tratándose de la actividad normal de la Empresa. Así mismo, podrán realizarse contratos para la realización de un servicio o trabajo determinado.

En tales casos, los contratos podrán alcanzar la duración límite legalmente establecida.

En todo caso se considera periodo de máxima actividad productiva de la Empresa los meses de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre al concentrarse en este periodo unas puntas de producción y pedidos muy elevados, sin perjuicio de que puedan acontecer trabajos excepcionales o servicios determinados en otras épocas del año que, en cualquier caso, siempre deberán ser debidamente especificados y acreditados por la empresa.

Estabilidad de la plantilla:

Consideran ambas partes que habida cuenta de las características de la actividad de "Martiko, S.A.", ésta, viene marcada por unas épocas de mayor actividad en referencia a los productos transformados. Por tanto, es objetivo alcanzar en el seno de este Convenio Colectivo la estabilidad de la plantilla y que la contratación temporal responda y única y exclusivamente a circunstancias extraordinarias.

A tal fin las partes acuerdan:

a) Causalizar la contratación temporal y proveniente de otras fórmulas de contratación ajenas a la Empresa, con la definición de criterios y condiciones para su eventual utilización.

b) En este sentido, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los contratos temporales se ajustarán a los términos legales y fundamentalmente a las siguientes situaciones:

- Cubrir bajas derivadas de I.T., o vacaciones.
- Trabajos que por su especial cualificación no puedan ser cubiertos por el personal de plantilla.
- Contratos por circunstancias de la producción y obra o servicio determinado.
- Contratos de relevo.
- Excedencias.

A partir de la firma del presente convenio, la Empresa se compromete a no realizar despidos de carácter estructural durante la vigencia del presente convenio y el año posterior al mismo.

CAPÍTULO V

Ingresos y ascensos

Artículo 8. Periodo de prueba.

Podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso excederá de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para los demás trabajadores.

Este período de prueba tendrá que constar por escrito y la situación de incapacidad temporal lo suspenderá, si se acuerda expresamente.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla y de acuerdo con la modalidad de contratación, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que se hayan concertado, computando en su caso, a efectos de antigüedad el tiempo de servicio prestado en la Empresa.

Artículo 9. Cesas voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal obrero: 15 días naturales.

Técnicos y administrativos: 1 mes.

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

Artículo 10. Ascensos de categoría.

El régimen de ascensos se sujetará a las siguientes normas:

Cuando la empresa necesite cubrir un puesto vacante, deberá contar con el personal existente en la plantilla, a cuyo efecto el trabajador seleccionado por la empresa contará con un período de capacitación de ocho meses para comprobar su valía para el desarrollo de dichos cometidos. Si la empresa o el propio trabajador no alcanzasen los objetivos de capacitación suficiente para realizar dichos cometidos o no le interese el desempeño de los mismos, podrá retornar a su categoría profesional anterior, y, consecuentemente, al salario y condiciones laborales de la anterior categoría o grupo profesional.

En el caso de que no hubiera persona capacitada entre la plantilla de la empresa para el ascenso contenido en el párrafo anterior, la empresa quedará liberalizada para contratar a esta persona de forma externa a su plantilla.

CAPÍTULO VI

Jornada, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 11. Jornada de trabajo.

Con carácter general y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece en cómputo total anual de trabajo efectivo y realmente prestado, una jornada anual de 1712 horas para los años 2012, 2013, 2014 y 2015.

Artículo 12. Organización de la jornada.

La organización de la jornada de trabajo será facultad de la Empresa, estableciendo a tales efectos turnos de trabajo, jornada continuada, etc., de conformidad con los representantes de los trabajadores y, en todo caso con respeto a las normas legales establecidas en la materia.

Anualmente se establecerá el correspondiente calendario laboral que recogerá el horario de trabajo, los descansos semanales, días festivos y de acuerdo con la representación de los trabajadores el período vacacional, trabajo en festivos, domingos y puentes.

-Descanso:

Durante la jornada de trabajo, se establece un descanso de 20 minutos que serán considerados, a todos los efectos, como tiempo de trabajo

efectivo. Al finalizar el tiempo de descanso cada trabajador debe encontrarse en su puesto de trabajo y en disposición de comenzar su actividad laboral. Para generar dicho descanso será necesario trabajar de forma continuada más de 6 horas diarias.

Artículo 13. Concepto hora extraordinaria.

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera o sobre la jornada laboral establecida en el calendario laboral de la Empresa, entendiéndose éste en su acepción general y en los horarios especiales que tengan o puedan tener determinadas secciones, bien por costumbre, organización de la producción o acuerdo.

No se entenderán como horas extras las trabajadas en turno pactado de fin de semana, ni aquellas que respondan a fórmulas de flexibilidad pactadas con los representantes legales.

La Dirección de la Empresa informará a los representantes legales de los trabajadores sobre las horas extras realizadas.

Preferentemente, las Horas Extraordinarias de cada Sección serán realizadas por los trabajadores de la misma.

Artículo 14. Valor de la hora extraordinaria.

El valor de la hora extraordinaria para los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo será el siguiente:

-Primera hora extraordinaria: 1,25 horas del salario base.

-Segunda hora extraordinaria y resto: 1,50 horas del salario base.

-Trabajo en sábados: 1,50 horas del salario base (todas ellas).

No obstante, por la gran dependencia en nuestro sector de la campaña navideña y ante la creciente demanda de flexibilización del mercado, con el fin de dar respuesta satisfactoria a nuestros clientes y ser competitivos, las horas realizadas en campaña (de octubre a diciembre), salvo las festivas, tendrán la consideración de horas ordinarias (compensación de hora por hora). Las horas realizadas los sábados en turno de tarde y/o noche se compensarán con hora y media de salario base.

Artículo 15. Trabajo en Festivos y Domingos:

En el supuesto de ser necesario el trabajo en festivos y domingos su compensación se materializará de la siguiente forma:

-La primera hora de trabajo se compensará con tres horas de salario base.

-La segunda hora y restantes se compensará con hora y media de salario base.

Las horas realizadas el día 3 de diciembre tendrán la misma compensación que las efectuadas los sábados, es decir, se compensarán con hora y media de salario base.

Artículo 16. Vacaciones.

Los trabajadores de Martiko, S.A tendrán derecho al disfrute retribuido de 22 días laborables (de lunes a viernes) de vacaciones por año natural de servicios prestados. El disfrute de las vacaciones se organizará de mutuo acuerdo entre las partes.

Artículo 17. Calendario Laboral.

Anualmente la Dirección de las empresas y el Comité de Empresa elaborarán y suscribirán el Calendario Laboral.

El calendario contendrá: los días de trabajo, la jornada semanal y/o diaria, así como vacaciones y descanso semanal y festivos.

Por razones de índole organizativo o productivo podrá ser modificado el calendario laboral anual.

CAPÍTULO VII

Licencias retribuidas permisos y excedencias

Artículo 18. Licencias retribuidas.

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

a) Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

b) Por fallecimiento del cónyuge, hijos o padres 4 días naturales desde la fecha del hecho causante. Por ingreso u hospitalización del cónyuge, hijos, o padres, aún en el caso de que fuera domiciliaria por expresa indicación del facultativo médico; 3 días, que podrán ser alternos mientras dure la hospitalización. En caso de hermanos, nietos y abuelos 2 días. En este apartado quedan incluidos parientes políticos. En estos casos, cuando se requiera un desplazamiento de más de 200 kilómetros de ida se ampliarán a dos días más.

c) Un día natural en el caso de intervención sin ingreso de familiares de 1.º y 2.º grado.

d) Un día natural por matrimonio de padres, hijos y hermanos.

e) Un día por traslado de domicilio.

f) Por nacimiento de hijo/a: 3 días naturales, ampliables a cinco días por cesárea.

g) Por el cumplimiento de un deber público: Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal: En los términos establecidos legalmente (20 horas mensuales).

i) Durante el tiempo indispensable para acudir a consulta médica o del especialista.

j) Hasta 20 horas anuales para acompañamiento de familiares de hasta el primer grado de afinidad y consanguinidad para consulta médica.

Las parejas de hecho tendrán, a todos los efectos legales, la misma consideración para la aplicación de los permisos retribuidos, previa justificación de tal condición en el Registro o Censo correspondiente.

Artículo 19. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa y se aplicará la legislación vigente.

Las excedencias voluntarias no podrán ser solicitadas para trabajar en empresas de sector o actividad similar o análogo al de Martiko.

Artículo 20. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Permiso de lactancia.

Reducción de jornada por guarda legal.

Reducción de jornada por cuidado de familiares.

Protección a la maternidad.

Suspensión de contrato por maternidad, embarazo o adopción.

En estos apartados se aplicará la legislación vigente.

CAPÍTULO VIII

Condiciones económicas

Artículo 21. Retribuciones.

La estructura salarial del presente Convenio está integrada por:

–Salario Base: incluye todos los conceptos(base, complementos, vacaciones y pagas extras).

Tablas personal producción

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE
Encargado de planta	2.498,92 euros
Jefe de Sección	2.387,26 euros
Oficial de 1.ª	2.137,91 euros
Oficial de 2.ª	1.998,05 euros
Oficial de 3.ª	1.810,49 euros
Ayudante	1.343,24 euros

Tablas personal administración

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE
Jefe de Oficina	2.387,26 euros
Oficial Primera Administrativo	2.137,91 euros
Oficial Segunda Administrativo	1.998,05 euros
Oficial Tercera Administrativo	1.810,49 euros
Auxiliar Administrativo	1.646,80 euros

–Premio de antigüedad: constituye un complemento salarial cuyo objetivo es premiar el tiempo ligado a la empresa. Se computará desde la fecha en que el trabajador adquiera la condición de fijo.

De 1.825 días hasta 3.650 días	43,37 euros mes
De 3.651 días hasta 5.475 días	86,74 euros mes
Más de 5.475 días	130,11 euros mes

–Premio de absentismo: Para los años 2014 y 2015 se aplicará una nueva prima relacionada con la asistencia al trabajo. Esta prima consiste en:

Para el año 2014 al haber sido el índice de absentismo inferior al 2,75% de la jornada anual establecida en este Convenio, los trabajadores que hayan prestado sus servicios más de nueve meses percibirán a la firma del presente convenio una prima o incentivo no consolidable en posteriores acuerdos o convenios, por importe de 150 euros brutos anuales o la parte proporcional al tiempo trabajado.

Para el año 2015 se establecen dos primas, una de carácter colectivo y otra individual. Si el absentismo global es inferior al 2,75%, se abonará una prima a la totalidad de los trabajadores que hayan prestado sus servicios más de nueve meses de 100 euros ola parte proporcional al tiempo trabajado, a percibir en el mes de marzo de 2016. A su vez, todos aquellos trabajadores que hayan prestado sus servicios más de nueve meses cuyo índice de absentismo anual no supere el 2,5% de la jornada anual establecida en este Convenio, percibirán en el citado mes de marzo del año 2016 una prima o incentivo no consolidable en posteriores acuerdos o convenios, por importe de 200 euros brutos anuales o la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 22. Incrementos salariales.

Año 2012: Mantenimiento salarial del año 2011.

Año 2013: Mantenimiento salarial del año 2012.

Año 2014: Mantenimiento salarial del año 2013.

Año 2015: Mantenimiento salarial del año 2014.

Artículo 23. Plus nocturnidad.

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá un plus de nocturnidad consistente, en el 25 por 100 del salario base.

Se excluyen de este plus los trabajadores cuyo turno ordinario de trabajo, comience antes de las 6:00 horas.

Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias por año natural. Las gratificaciones extraordinarias se conforman por el salario base y el premio de antigüedad. Estas pagas se prorratearán mensualmente en nómina.

Artículo 25. Incapacidad temporal.

Enfermedad común.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral desde el primer día al sexto día percibirá el 75% de su salario. A partir del 7.º día percibirá el 100%.

En caso de hospitalización el trabajador percibirá el 100% de su salario.

Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo que se encuentren en situación de incapacidad temporal (IT), derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, tendrán derecho a percibir desde el día 1.º y hasta un máximo de 18 meses el 100 por 100 de su salario real.

Artículo 26. Masajista.

La empresa, para velar por la salud de los trabajadores, pondrá a disposición de los mismos un servicio de masajista a cargo de la empresa. Dicho servicio no se consolidará, se revisará anualmente en función de su resultado.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 27. Faltas.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las Disposiciones legales en vigor, y en general por el presente Convenio Colectivo.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia leves, graves y muy graves.

Artículo 28. Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de IT o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
4. La falta incidental de aseo y limpieza personal.
5. Faltar al trabajo un día, al menos que exista causa que lo justifique.

Artículo 29. Clasificación de faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad, en un período de 30 días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en el período de 30 días naturales.
3. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.
4. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
5. La imprudencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.
6. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso (si acaso como falta leve).
7. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a su jefe cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
8. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la Empresa.

9. La tardanza en la presentación al puesto de trabajo tras el descanso retribuido diario de 20 minutos.

Artículo 30. Clasificación de faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

a) Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de 180 días naturales.

b) En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de tres meses.

2. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones edificios, enseres, o documentos de la Empresa.

4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores.

5. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

6. Agredir física o verbalmente a superiores, inferiores o compañeros salvo por defensa propia.

7. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

8. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

9. Fumar en los lugares en los que este prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

10. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

11. La disminución continua y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

12. Las faltas en los controles de calidad del producto acabado.

12. La comisión de dos faltas graves durante una anualidad.

13. El prestar cometidos laborales en empresa similar o competente durante la solicitud de una excedencia voluntaria.

Artículo 31. Sanciones.

Las sanciones que procede imponer en cada caso, a las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

–Amonestación verbal.

–Amonestación por escrito.

–Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

2. Por faltas graves:

–Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.

–Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

–Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3. Por faltas muy graves:

–Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

–Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.

–Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones.

–Despido.

Artículo 32. Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 33. Prescripción.

Respecto a los trabajadores, 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.

Artículo 34. Procedimiento.

1. Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona a quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

2. La Empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores y al delegado sindical en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores.

3. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves ó muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en la que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la Empresa decidiera discrecionalmente la apertura de expediente para imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a siete días desde la apertura de la diligencia.

4. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentre en el desempeño de sus cargos o a aquellos respecto de los que hubiera transcurrido menos de un año desde la extinción de su mandato debido a finalización de plazo, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

a) La Empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la Empresa un instructor.

c) El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

d) Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará al trabajador, por escrito la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funden.

Artículo 35. Infracciones laborales del empresario.

Será de aplicación y lo dispuesto en la Ley 8/1988, de abril, y demás disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO X

Seguridad e higiene

Artículo 36. Norma general.

Bajo la órbita de la Ley 31/1995, Ley de Prevención de Riesgos Laborales el desarrollo de esta materia, en el seno de este Convenio Colectivo debe basarse en tres aspectos fundamentales:

a) El diseño de una política preventiva que garantice una adecuada protección de la salud y seguridad de los trabajadores de "Martiko, S.A." partiendo de la realidad existente en las diferentes Secciones para afrontar las deficiencias de desarrollo reglamentario de la actual Ley.

b) La garantía de una participación efectiva de los trabajadores a través de sus representantes, tanto en la prevención como en la eliminación de riesgos.

c) Asegurar una mejor aplicación de la normativa en el seno de la Empresa.

Por lo tanto, para desarrollar estos tres aspectos fundamentales las partes firmantes de este Convenio Colectivo acuerdan la adopción de las siguientes medidas:

1. Constitución del Comité de Seguridad y salud, así como el diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva con la participación de los representantes de los trabajadores. Dicho Comité estará conformado por los miembros del Comité de Personal y la representación empresarial.

2. Realizar la evaluación de riesgos que no sean evitables en los puestos de trabajo, determinación de las prioridades en las medidas preventivas más adecuadas en colaboración con los representantes de los trabajadores y vigilancia de la salud de los trabajadores respecto de los riesgos específicos derivados de la actividad del puesto de trabajo.

3. La eliminación de los riesgos como consecuencia de los trabajos considerados como tóxicos, penosos y peligrosos, los pluses han de ser una medida transitoria hasta la supresión del riesgo, pero no un impedimento para su reducción. Se realizará un estudio de aquellos puestos de trabajo especialmente penosos con el fin de implantar medidas para paliar, en la medida de lo posible, la penosidad de los mismos.

Artículo 37. Seguridad en el trabajo.

La Empresa y los trabajadores vendrán obligados al exacto cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Artículo 38. Higiene en los locales.

Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuadas disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores respetar las normas que a tal efecto dicte la Dirección de la Empresa.

Artículo 39. Reconocimientos médicos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio básico tendrán derecho a una revisión médica general, adecuada y suficiente una vez al año.

Las diferentes pruebas médicas que se realicen a los trabajadores se llevaran a cabo dentro de la jornada de trabajo. Este reconocimiento médico estará prescrito por los Servicios Sanitarios correspondientes.

Artículo 40. Servicios de higiene.

Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimiento suficiente de agua potable, así como de cuartos de vestuarios y aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto legalmente.

Artículo 41. Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará a todos los productores con carácter general, las prendas de trabajo y calzado necesarios, dependiendo del Departamento en el que estén adscritos.

La empresa entregará la ropa de abrigo necesaria para todas aquellas personas que presten servicios en departamentos o secciones de baja temperatura. Así mismo, hará entrega del calzado adecuado y antideslizante necesario.

La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo será a cargo de la empresa.

Artículo 42. Botiquín.

La Empresa cuidará de la dotación y mantenimiento del botiquín o cuarto sanitario previamente instalado, de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene.

Artículo 43. Higiene del personal.

El personal que tenga contacto directo o intervenga en la elaboración y manipulación de productos alimenticios observará rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias establecidas.

La Empresa proporcionará a los trabajadores que lo necesiten todos los medios necesarios para que estos obtengan el certificado o carnet de manipulador de productos de alimentación.

De igual forma la Empresa determinará las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, acceden a los locales en los que se realizan las funciones de fabricación.

Asimismo, se tendrá en cuenta que entre las medidas de higiene del personal se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en la materia.

Será preceptivo el uso de gorro en todos los departamentos de producción.

CAPÍTULO XI*De la representación de los trabajadores***Artículo 44. Derechos sindicales.**

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información en la Empresa a fin de que sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En el centro de trabajo existirá un tablón de anuncios en el que el sindicato debidamente implantado podrá insertar comunicaciones.

Artículo 45. Competencias del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa tendrá todas las competencias recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. Acumulación de horas.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de las horas mensuales retribuidas fijadas en el Estatuto de los Trabajadores para el ejercicio de sus funciones de representación incluyendo en ellas las dedicadas en concepto de prevención en materia de seguridad y salud.

Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas los miembros del Comité, en cuanto a componentes del mismo, podrán cederlas hasta el 100 por 100 de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia central sindical. Las horas a ceder serán las requeridas al mes en curso y, en todo caso, avisando a la Dirección de la Empresa con un mes de antelación, al menos, a la fecha de la cesión.

Artículo 47. Horas de Asamblea.

Se establece hasta un máximo de cuatro horas anuales de asamblea que tendrán a todos los efectos consideración de tiempo de trabajo.

A tal efecto con posterioridad a la celebración de las mismas, el Comité de Empresa entregará a la Dirección de la Empresa relación de los trabajadores que han acudido a tal asamblea con el fin de que se compute a todos los efectos las horas de asamblea en su jornada anual de trabajo.

Artículo 48. Formación continua.

La Dirección de "Martiko S.A." se compromete con la representación sindical a promover la formación continua de los trabajadores de la plantilla, ambas partes orientarán esta formación a la actualización permanente de los trabajadores de la Empresa, por lo que en estos momentos de importantes cambios tecnológicos y organizativos en las empresas adquiere una importancia estratégica de primer orden.

La cualificación de los trabajadores además de constituir un derecho de los mismos y un instrumento para su desarrollo, para la reducción de las desigualdades y para la mejora en el acceso a la promoción profesional en el seno de la Empresa, es un valor estratégico, tanto para los propios trabajadores como para la Empresa.

Artículo 49. Igualdad.

Las partes firmantes de este acuerdo asumen en su totalidad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo a que hace referencia el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Este compromiso conlleva igualmente a remover los obstáculos que pudieran incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como impulsar la puesta en marcha de la acción positiva o medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Las partes firmantes se comprometen a potenciar la utilización de imágenes y lenguaje no sexista en todas las comunicaciones tanto internas como externas.

Artículo 50. Prelación Normativa.

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores, las partes estarán a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Nacional para las Industrias Cárnicas y Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

Artículo 51. Comisión Paritaria.

–Constitución:

Dentro del plazo de un mes desde la firma de esta Acta de Subsanación del Convenio Colectivo de Martiko S.A. se creará una Comisión Paritaria que estará compuesta por dos representantes de cada uno de las partes.

–Funciones:

Se encomienda a esta comisión la interpretación, el seguimiento y la vigilancia de lo convenido, así como el examen previo y la decisión acerca de los conflictos sometidos a la misma en aquellos procedimientos de solución de los mismos, así como completar su contenido, cuando así sea necesario, de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

Así mismo, con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto individual o colectivo derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio, tanto en reclamaciones previas a la Autoridad Laboral competente como ante los Organismos Jurisdiccionales, deberán plantearse las cuestiones litigiosas a la Comisión Paritaria.

De conformidad con lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, los acuerdos que la Comisión adopte sobre materias objeto de este Convenio y en su interpretación y desarrollo, se incorporarán al mismo y participarán de su naturaleza jurídica.

–Reglamento:

La Comisión Paritaria podrá elaborar y aprobar un reglamento a que haya de acomodarse su funcionamiento.

La Comisión Paritaria se reunirá á instancias de cualquiera de las partes, en el plazo de quince días desde la solicitud de la convocatoria, salvo que circunstancias de urgencia requieran que la reunión se celebre en un plazo tal que salvaguarde los derechos de cualquiera de las partes.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de las tres cuartas partes de los miembros de la Comisión, y su resolución no deberá superar el plazo de una semana.

Artículo 52. Resolución Extrajudicial de conflictos.

Sin perjuicio del sometimiento de las partes a la intervención de órganos interprofesionales independientes para la resolución de los conflictos que no puedan resolverse en el seno de esta Comisión Paritaria, las partes convienen que, con carácter previo o inicial, sea este Órgano quien intente solventar todos los conflictos individuales o colectivos que se planteen en aplicación, interpretación o desarrollo de este Convenio Colectivo.

Artículo 53. Forma y Condiciones de denuncia del Convenio.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo 30 días antes de su vencimiento mediante comunicación escrita a la otra parte.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que haya sido acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, este perderá su vigencia pasando a aplicarse lo dispuesto en el Convenio Colectivo Nacional para las Industrias Cárnicas.

En cualquier caso, las partes se comprometen fehacientemente al inicio de la negociación para la suscripción de un nuevo Convenio Colectivo desde el mismo momento en que se denuncie el presente por cualquiera de las partes, siendo voluntad de las partes comenzar el proceso de negociación partiendo del contenido normativo actual como así queda recogido en el Acta del día 27 de julio de 2015.