Butlletí Oficial de la Província d'Alacant
edita excma. diputació provincial d'alacant
Boletín Oficial de la Provincia de Alicante
edita excma. diputación provincial de alicante
eBOP
Nº 164 de 28/08/2017

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

9180 *RES. CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS DE HORMAS, TACONES, PISOS, PLANTAS Y CUÑAS DE PLÁSTICO*

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo provincial de Industrias hormas, tacones, pisos y cuñas de plástico **código convenio 03000735011981 .-**

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado**,** recibido en esta Dirección Territorial con fecha 12/7/2017, suscrito por las representaciones de las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores/as y Comisiones Obreras y por la Asociación Española de Empresas de Componentes para el Calzado y, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 7/2015, de 29 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo**, *ACUERDA***:

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

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

Alicante, 22 de agosto de 2017

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,

Comercio y Trabajos

Emilia González Carrión

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HORMAS, TACONES, PISOS, PLANTAS Y CUÑAS DE PLÁSTICO.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito Funcional.-

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las Empresas y los Trabajadores/as de la actividad de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico.

Artículo 2.- Ámbito Territorial.-

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Alicante.

Artículo 3.- Ámbito Personal.-

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las Empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en Empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o de alta dirección o alta gestión en la Empresa.

Artículo 4.- Ámbito Temporal.-

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente al de su firma, y su duración será de tres años, es decir, desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre del año 2019.

Artículo 5.- Denuncia y Extinción.-

La denuncia proponiendo la resolución o revisión del convenio deberá comunicarse a la Autoridad laboral y a la otra parte con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora del nuevo convenio un mes antes de finalizar la vigencia de éste; estableciéndose un plazo máximo de dos años, desde la finalización, para el acuerdo de nuevo convenio o de la prórroga establecida por las partes.

Si, agotado este plazo, la comisión negociadora no llegara a un acuerdo, se acudirá a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos, el laudo arbitral.

Transcurrido un año, desde la constitución de la comisión negociadora, sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, el convenio se considerará extinguido.

Artículo 6. Adhesión y concurrencia.-

En cuanto a la adhesión y concurrencia del Convenio, se estará a lo dispuesto en cada momento en las normas legales vigentes al respecto.

Artículo 7. Comisión Paritaria.-

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, y que entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas con carácter preceptivo, cuyas funciones serán en particular las siguientes:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el Art 91 del E.T.
b) La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. La adopción de acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del Convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia. En su caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no haya sido firmantes del convenio siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los Art. 87 y 88 de esta ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

c) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la inaplicación del régimen salarial y a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de cuatro miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente Convenio Colectivo. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes. Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

La comisión paritaria se reunirá en el plazo de 15 días hábiles, los acuerdos de la comisión paritaria requirieran en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, en caso de controversia se remitirá al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana. El Presidente será nombrado por las partes, acordándose que recaiga en la persona del Presidente del Convenio.

Procedimiento: Procederá a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integren. Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación la parte que convoque a la Comisión. En el primer supuesto la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo en el máximo de tres días.

Observatorio:

Las organizaciones firmantes del presente convenio, deciden constituir el observatorio del Convenio de la Industria HORMAS, TACONES, PISOS, PLANTAS Y CUÑAS DE PLÁSTICO, con el fin de realizar un correcto y eficaz seguimiento del desarrollo tanto a nivel del sector como económico. De esta manera acuerdan realizar durante la vigencia del Convenio varias reuniones dentro del Observatorio.

Artículo 8. Solución extrajudicial de conflictos la Mediación y el Arbitraje RD-Ley 7/2011.-

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, suscrito por la Comisión Negociadora el día 19 de mayo de 2010 y publicada en el DOGV el 8 de julio de 2010, y que fue pactado por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Comunidad Valenciana (CIERVAL); por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEVAL); por la Unión General de Trabajadores/as del País

Valenciano; y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, para solucionar eficazmente las discrepancias que surjan en relación a las cláusulas del presente convenio.

Artículo 9. No absorción y garantía «ad personam»

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

Artículo 10. Cláusula de inaplicación.-

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art 87.1 del ET, podrá proceder;

previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art 41.4 del ET, a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de esta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación o cuando esta tenga una disminución persistente en su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma en ambos casos.

El procedimiento para no aplicar los incrementos salariales establecidos en este Convenio colectivo será el siguiente:

1. Las empresas que quieran acogerse a la presente cláusula de desvinculación salarial deberán comunicarlo a la Comisión paritaria.
2. La empresa, asimismo, deberá remitir comunicación escrita al comité de empresa o delegados/delegadas de personal, si los hubiese, acompañando toda aquella documentación acreditativa de la situación económica motivadora de la no aplicación.
3. A partir de la fecha de tal comunicación, la empresa abrirá un período de consultas con la correspondiente representación de los trabajadores/as y trabajadoras, cuya duración no excederá de 15 días salvo que se prorrogue por acuerdo de ambas partes. Una vez finalizado dicho período de consultas, deberá comunicarse a la Comisión paritaria de este convenio el acuerdo alcanzado.
4. En el caso de no llegar a acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión paritaria por mayoría de cada una de las representaciones, en el término de un mes a contar desde que se solicita su intervención, resolverá sobre la idoneidad de la no aplicación salarial del convenio, y en su caso, del nuevo régimen aplicable y de su duración.

5. En el supuesto de ausencia de representación legal de los trabajadores/as en la empresa, esta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del presente convenio colectivo y salvo que los trabajadores/as decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores/as de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el Art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores/as.
6. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.
7. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores/as de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración.
8. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.
9. En caso de desacuerdo en el periodo de consulta cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde la discrepancia que le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara el acuerdo las partes podrán recurrir al procedimiento de mediación y arbitraje establecido en el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (TAL).

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11.- Generalidades.

La organización práctica del trabajo con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, que la ejecutará oyendo previamente a los Representantes de los Trabajadores/as. No obstante y atendiendo a la negociación colectiva, las partes firmantes del presente convenio acuerdan la siguiente clasificación según grupos profesionales.

CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo 12, serán obligatoriamente clasificados en grupos profesionales.

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista un máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación, se establece que:

a) Para aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan reconocido un salario superior al que resulte de aplicar el nuevo grupo profesional, mantendrá como garantía personal el salario que viene percibiendo, aplicándose a este, las futuras subidas salariales que se desprendan por los incrementos de las futuras negociaciones de Convenio.

b) La aplicación de esta nueva clasificación profesional se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En el supuesto de no haber acuerdo, las partes podrán someterse a mediación o arbitraje de la Comisión Mixta, en los términos que establece el presente Convenio.

Artículo 12. Definición de Grupos Profesionales.

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Industria de Pisos, Hormas, Tacones y Cuñas de Plástico.

Grupo Profesional 0.

A) **Criterios generales.**
Los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa y que no necesitan formación específica.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones o (participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las divisiones departamentos, fábricas, plantas o cualquier otro ámbito similar.

Grupo Profesional 1.

NIVEL1.

A) **Criterios generales.**
Operaciones que se ejecutan siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo y/o atención y que no necesitan formación específica.

B) **Ejemplos.**

- Operaciones manuales en arreglos en el envasado.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales aquéllas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- Tareas de vigilancia en naves o recintos .
- Tareas consistentes en efectuar recados, encargos, transporte manual o movimiento de producto entre secciones o dentro de los almacenes.

C) Puestos de trabajo.

Molido. Trabajos de molido de suelas y materiales de PVC, granza, etc.

Envasado. Trabajos de arreglos a mano

Logística. Trabajos de mozo de almacén

Otros trabajos

- Tareas de guarda y vigilancia
- Tareas auxiliares de laboratorio
- Ayudantes

NIVEL 2.

A) **Criterios generales.**
Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren de adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria terminada con experiencia profesional o un Ciclo Formativo de Grado Medio.

B) **Ejemplos.**

- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación, reparto de correspondencia, punteo, atención telefónica, etc.
- Tareas de recepcionista sin manejo de idiomas

C) **Puestos de trabajo.**

Administración. Trabajos de auxiliar administrativo/ a

Grupo Profesional 2.

A) **Criterios generales.**

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos de tipo profesional de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos tales como lectores, escáneres y/o manejo de pantallas simples de programas informáticos.

La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria con experiencia profesional o un Ciclo Formativo de Grado Medio.

B) **Ejemplos.**

- Tareas elementales en el proceso de producción.
- Funciones de pago y cobro a domicilio
- Tareas de transporte interno y paletización con medios mecánicos.
- Conductores de vehículos con permiso de conducir clase B.
- Tareas básicas de anotaciones contables, cálculo de comisiones, conciliaciones bancarias….

C) Puestos de trabajo.

Administración. Trabajos de oficial de 2ª administrativo/a.

Pesado fórmulas. Pesador de acelerantes y productos químicos.

Mezclador. Realización de mezclas de materias primas, en mezcladora de bandas, horizontal, Henschel, Turbomezcladoras, u otras.

Fabricación Pastas y Concentrados. Realización de productos empastados o líquidos con agitadores murales o de otro tipo.

Fabricación en Reactor. Realización de productos en reactor/diluidor, cargando las materias primas, observancia y control de los parámetros de producción, y descarga y envasado de los mismos

Extrusionado de Granzas. Alimentación de las máquinas, control de temperaturas y procesos, control del corte y apelmazamientos, control de calidad (visual), limpieza entre lotes.

Bamburi. Bamburista con experiencia.

Laminado en Cilindro. Cilindrero laminador (tirar a medida incluyendo acelerantes)

Preformador. Hacer preformas en máquina barwell.

Vulcanizado prensas.

- Tareas de reposición de materiales en prensa.
- Prenseros
- Limpieza, cambio y almacenamiento de moldes

Troquelado. Troquelado de piezas en máquina de brazo y/o de puente

Inyectado prensas.

- Inyectadores en prensas
- Limpieza, cambio y almacenamiento de moldes

Formulación poliuretano. Formuladores de poliuretano

Inyectado máquina rotativa.

- Inyectadores en máquina rotativa
- Limpieza, cambio y almacenamiento de moldes.
- Responsables de máquina rotativa

Lavado. Lavado de suelas en máquina.

Refinado a máquina. Recortado de rebabas a máquina.

Pintado

- Pintado de suelas a pistola y/o rodillo
- Pintado de suelas con máquina automática (bicolor, tren de pintado)
- Tareas de limpieza de máquinas y mascarillas

Lijado. Lijado exterior e interior de suelas

Pulido y/o Cepillado. Pulido y cepillado

Envasado.

- Tareas de revisión de calidad
- Tareas en encajado o envasado

Logística

- Recogida y almacenamiento con medios mecánicos.
- Carga y descarga con control de entradas y salidas de almacén

Grupo Profesional 3.

A) **Criterios generales.**
Trabajos de ejecución generalmente autónoma, que exigen habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por uno u otros trabajadores.

La formación básica exigible es la equivalente Bachillerato o Ciclo Superior

B) **Ejemplos.**
Actividades que con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y con la posibilidad de tener a cargo personal de los grupos inferiores, consistan en:

- Establecer en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Cálculos precisos y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa.
- Tramitación administrativa de importaciones y exportaciones.
- Confección y seguimientos de planificaciones de producción.
- Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.
- Actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio, bajo supervisión. Cuidado de los aparatos y su homologación, así como la preparación y obtención de muestras, efectuar cálculos y certificados y boletines de análisis o similares.
- Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir clase C, D o E, entendiendo que pueden alternar la actividad de conducir con la del reparto.
- Actividades de control y regulación de procesos industriales que generen transformación de producto, cuando exijan iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

C) Puestos de trabajo.

En la industria

- Encargado
- Jefe de Sección de Organización de 1ª

- Analista de Laboratorio

En el área comercial

- Delegado de Ventas

Administración

- Programador de ordenadores
- Oficial de 1ª Administrativo, Contable…

Grupo Profesional 4.

A) **Criterios generales.**

Funciones consistentes en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

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

La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria terminada con experiencia profesional o un Ciclo Formativo de Grado Medio.

B) **Ejemplos.**

Tareas consistentes en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios.

- Programador de informática.
- Elaboración y desarrollo de proyectos según instrucciones.
- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que pueden ser secundadas por operarios de grupos profesionales inferiores.
- Responsabilidad de la supervisión según especificaciones recibidas de la ejecución práctica de las tareas de análisis en uno o varios laboratorios.
- Tareas de contabilidad consistentes en elaborar estados contables (balances, presupuestos,..)
- Vendedores especializados

C) Puestos de trabajo.

Administración.

- Jefe de 1ª Administrativo
- Analista de programas.

En el área comercial.

- Jefe de ventas

Grupo Profesional 5.

A) **Criterios generales.**

Funciones consistentes en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas, que aún sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. La formación básica exigible es la equivalente a Titulación Universitaria Media.

B) **Ejemplos.**

- Tareas consistentes en la colaboración de trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control de procesos industriales, asesoramientos…

- Análisis de aplicaciones informáticas.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo.

Grupo Profesional 6.

A) **Criterios generales.**

Funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con un alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente bajo supervisión del Director Técnico, un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada. La formación básica exigible es la equivalente a Titulación Universitaria Superior

B) **Ejemplos.**

- Responsabilidad técnica de un laboratorio.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de tareas administrativas en empresas de tipo medio.
- Análisis de sistemas informáticos.
- Funciones de dirección, coordinación y control de la actividad comercial, así como del personal de una zona o demarcación comercial geográfica, con responsabilidad por el cumplimiento de objetivos

Grupo Profesional 7.

A) **Criterios generales.**

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión al personal del Grupo Profesional 0. La formación básica exigible es la equivalente a Titulación Universitaria Superior.

B) **Ejemplos.**

- Funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- Funciones consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- Tareas de gestión e investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.
- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.

Artículo 13.- Extensión de la organización del trabajo.-

A) RENDIMIENTO NORMAL EXIGIBLE

1. El rendimiento normal, se corresponde con la llamada actividad normal, y la Empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho. A efectos de valoración, se computará diariamente.
2. Para el cumplimiento de la actividad normal, se adjudicarán los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para su consecución.

B) FIJACIÓN DE LOS INDICES DE DESPERDICIOS Y CALIDAD.

1. La Empresa podrá determinar tanto el índice de desperdicio como el de calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
   La calidad admisible afecta tanto a las unidades defectuosas producidas por cada persona, como a las unidades defectuosas que aún no siendo imputable a su acción directa, si que habiendo sido procesadas por ella, no la detecta y retira del proceso de producción, permitiendo que pase al siguiente puesto o proceso de trabajo.

2. La Empresa podrá cambiar de puesto de trabajo de forma temporal o definitiva a aquellas personas que de forma reiterada superen los índices de desperdicio o tara establecida por la empresa, sin perjuicio de la aplicación de otras medidas de carácter disciplinario.

C) OPERACIONES DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y DE LIPIEZA.

1. La Empresa podrá determinar los tiempos que deben emplearse para la realización de tareas de mantenimiento preventivo de la maquinaria encomendada y a la limpieza del lugar de trabajo.
2. El tiempo dedicado a estas tareas no será computable a la hora de determinar el rendimiento normal exigible.

D) IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS DE INCENTIVOS.

1. La remuneración del rendimiento normal o actividad normal se corresponde con el salario de Convenio de cada categoría.

2. Para establecer incentivos así como adaptarlos al presente Convenio, se debe partir del rendimiento normal.

3. Los incentivos por cantidad se aplicarán a los trabajos productivos que añaden valor a la Empresa. Están medidos, tienen un tiempo objetivo o hay un acuerdo entre las partes de dicho tiempo y son susceptibles de ser reducidos por la velocidad, habilidad o método de trabajo. No se contabiliza como trabajo

productivo las reparaciones, re-trabajos, unidades defectuosas, trabajos de limpieza mantenimiento, trabajos no medidos y en general cualquier trabajo de No Valor Añadido, aunque sean necesarios y recurrentes para el normal funcionamiento de la Empresa.

4. Los incentivos podrán ser colectivos (sección, turno,...etc.) o individuales, según determine la Empresa, dando prioridad al establecimiento de incentivos colectivos allí donde sea susceptible su implantación.

5. Las Empresas podrán limitar, reducir proporcionalmente e incluso suprimir los incentivos, de forma individual, a todas aquellas personas que por falta de aptitud, interés, atención o por producir un número de unidades defectuosas tanto si son imputables a la acción del trabajador como si no lo son, dejando que estas pasen al siguiente proceso productivo sin el consentimiento del responsable de sección o fabricación, superiores al índice de calidad y/o desperdicio establecido por la Empresa, objetivamente demostrado, sin perjuicio de las medidas que pudieran ser aplicables a cada caso, tales como el cambio de puesto de trabajo temporal o definitivo y/o aplicación del régimen disciplinario regulado en el presente Convenio.

6. Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general, por secciones o individualmente, de forma temporal, por falta o disminución del trabajo, por procederse a la reforma de las instalaciones, por revisión y actualización del sistema de incentivos, en cuyo caso deberá ser informada la plantilla.

7. El sistema de incentivos debe estar alineado con la estrategia de la Empresa, debe ser alcanzable, flexible y manejable, entendible por todos y justo para todas las partes, por tanto su reparto puede estar vinculado no solo a la mejora de la productividad individual, sino también a la mejora de la actividad de la sección y/o de la planta, así como a promover la mejora de la calidad, la polivalencia y cualquier otro objetivo estratégico que la empresa quiera alcanzar, pudiendo ser estos objetivos distintos para cada período de tiempo.

8. Cuando haya un error manifiesto en el cálculo del sistema de incentivos o cuando se produzcan variaciones en la organización del trabajo, métodos de trabajo, distribución del personal, cambio de funciones, nuevos modelos que no se puedan encuadrar en las familias de modelos ya existentes, variaciones técnicas de maquinaria y/o materiales que afecten al sistema de incentivos implantado, este podrá ser revisado por la Empresa para adecuarlo a la nueva realidad de trabajo.

9. La Empresa destinará un porcentaje a pagar en concepto de incentivos que se aplicará al salario Convenio de cada categoría, pudiendo ser este distinto en función del puesto de trabajo de que se trate.

10. El cálculo del incentivo a los efectos de la productividad, se realizará teniendo en cuenta las unidades buenas (descontando las defectuosas) producidas por hora hombre trabajada que superen el nivel de actividad exigible.

    Para realizar el cálculo, se confeccionará una tabla donde se reflejen en una columna las unidades buenas producidas por hora hombre y en otra el porcentaje de incentivos que le corresponde a cada cantidad de unidades producidas, de forma que a las unidades producidas exigibles le corresponde un 0% de incentivos y a máximo de unidades producidas le corresponde el 100%, escalando por tramos de unidades producidas entre ambos porcentajes.

Artículo 14.- Clasificación en razón de la permanencia en la Empresa.-

Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los Trabajadores/as se clasifican en fijos y fijos discontinuos, contratados por tiempo determinado, eventuales y contratados a tiempo parcial.

Asimismo podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.

- Son Trabajadores/as fijos los admitidos en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a duración.

- Son Trabajadores/as contratados por tiempo determinado los que contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, pudiendo entenderse por tal obra o servicio la puesta en marcha de una máquina o el inicio de una actividad concreta, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, los Trabajadores/as contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que los demás Trabajadores/as de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

- Son Trabajadores/as eventuales los sujetos al contrato establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores/as, desarrollado por el R.D.L.5/2001 de 2 de marzo. La duración máxima de este contrato, será de 12 meses dentro de un período de 18 meses. Caso de que se concrete por un plazo inferior, podrá ser prorrogado, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo con las condiciones y límites establecidos en el referido R.D.L. Al término del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a un día de salario por mes trabajado.

- Son Trabajadores/as contratados a tiempo parcial, cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes

o al año, inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio. De acuerdo con la regulación establecida por el R.D. Ley 15/1.998, de 27-11 y R.D.L.5/2.001 podrá contratarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

– Son trabajadores/as fijos discontinuos, los contratados por tiempo indefinido mediante contrato escrito en el modelo establecido a tal efecto, para realizar tareas fijas dentro de la actividad de la empresa, pero no se repiten en fechas ciertas, al tratarse de producción de artículos de moda.

En el contrato deberá figurar la duración estimada del período de actividad, sin que éste período suponga la obligatoriedad de cumplimiento exacto, ya que este dependerá del volumen de trabajo existente en cada momento, consecuencia principalmente de temas relacionados con la moda y con factores estructurales del sector del calzado.

El llamamiento se producirá por orden inverso al de salida en cada sección, con una antelación mínima de una semana a la fecha de comienzo de la actividad. Los responsables de sección o mandos intermedios, podrán tener llamamientos previos, por razones de organización.

El cese del período de actividad se notificará a cada persona por escrito, con una semana de antelación. En casos justificados podrá producirse más un cese en la actividad.

Los ceses de actividad de fijos discontinuos, serán posteriores a los eventuales de cada sección.

CAPÍTULO III

INGRESOS, ASCENSOS, TRASLADOS, CAMBIOS DE PUESTO Y CESES

Artículo 15.- Ingreso.

El ingreso de los Trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los Trabajadores/as de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosas, etc. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, con contrato a tiempo determinado o contrato a tiempo parcial, y también los hijos, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad, de aquellos Trabajadores/as de la misma Empresa que estuvieran en activo, en situación pasiva o hubieran fallecido.

En cada centro de trabajo o Empresa, la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y documentación a aportar. El Comité o los Delegados de Personal comunicarán en el plazo de 48 horas las observaciones que estimen pertinentes.

El Empresario comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, velarán por su aplicación objetiva.

Artículo 16.- Período de prueba.

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

- Personal Técnico y titulado, 4 meses.
- Personal Técnico no titulado, 2 meses.
- Administrativo, 45 días.
- Especialistas, 1 mes.
- Trabajadores/as no cualificados, 10 días.

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

Transcurrido el plazo de prueba, los Trabajadores/as contratados como fijos ingresarán en la plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba. La situación de Incapacidad Laboral Transitoria interrumpirá el cómputo de este período siempre que se produzca acuerdo entre las partes. Los cursillos de capacitación dados por las Empresas serán considerados a todos los efectos como tiempo de período de prueba.

Artículo 17.- Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente: Las categorías de los grupos profesionales que impliquen funciones de mantenimiento o confianza serán de libre designación por la Empresa.

Artículo 18.- Traslados.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, podrá. la Empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el Trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. La facultad que se concede a las Empresas solamente podrá ser ejercida con el personal que lleve al servicio de la Empresa menos de 10 años, tan solo por una vez y según el orden inverso al de antigüedad. Esta limitación no afecta al personal técnico titulado. En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él; los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. Las Empresas vendrán obligadas a facilitar al trasladado, vivienda adecuada a sus necesidades, con unas características similares a las que viniere disfrutando, y si esto no fuera posible, abonarán al trasladado la diferencia de renta.
4. Los Trabajadores/as con destino en localidades distintas, pertenecientes a la misma Empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 19.- Traslado del centro de trabajo.-

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

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica, y b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad. El Trabajador afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fija das en el artículo anterior.

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

Artículo 20.- Trabajos de distinto nivel.-

La Empresa en base a la necesidad de la organización y planificación del trabajo diario, se requiere el establecimiento de una polivalencia efectiva que permita adecuar las cargas de trabajo a aquellos puestos que lo requieran destinando durante la jornada de trabajo a los trabajadores/as disponibles en ese momento. El trabajador manteniendo su mismo nivel por el contratado podrá acceder a los sistemas de incentivos que en cada puesto ocupe.

Artículo 21.- Ceses voluntarios.-

Los Trabajadores/as 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 Técnico, 45 días, salvo para los grupos de administrativos, servicios y comercial, que será de 20 días. Personal especialista y no cualificado, 15 días. El incumplimiento por parte de los Trabajadores/as de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso. La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de tal obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del Trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá ésta obligación y por tanto no nace éste derecho, sí el Trabajador no preavisó con la antelación debida.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES LABORALES

Artículo 22.- Jornada.-

La jornada anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo. El cómputo de la jornada se efectuará por años naturales. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de los Trabajadores/as afectados por el presente Convenio será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, salvo en aquellas jornadas con duración inferior que se pacten en los contratos de trabajo.

Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En los supuestos de jornada continuada, se establecerá un período de descanso no inferior a 15 minutos. El tiempo de descanso en jornada continuada previsto en éste artículo se considerará tiempo de trabajo efectivo, cuando por acuerdo individual o colectivo entre Empresarios y Trabajadores/as, así esté establecido o se establezca.

Los trabajadores disfrutarán de 2 días de licencia retribuida de no libre disposición. Las fechas de su disfrute serán fijadas previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y siempre en los períodos de baja producción.

Caso de que por disposición legal se redujese la jornada ordinaria de trabajo anual, se compensaría dicha reducción con estos dos días hasta donde alcanzara, por lo que en ningún caso podrían disfrutar de los dos días más la posible reducción de jornada.

Para aquellos trabajadores/as que no completen la jornada ordinaria anual, el disfrute de esos días se calculará en base a la parte proporcional en función de las horas realmente trabajadas respecto de la jornada ordinaria anual.

Articulo 23.- Flexibilidad de la Jornada.-

Mediante el presente convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa

podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo anual, equivalente a (180 horas al año), en distribución semanal de lunes a viernes, respetando el número de horas anuales de trabajo.

La Empresa de mutuo acuerdo con los Representantes legales de los Trabajadores/as y si las necesidades así lo exigieran podrán pactar un mayor número de horas a flexibilizar.

1. La Empresa vendrá obligada a comunicar con cinco días de antelación, como mínimo, la fecha de inicio del período a flexibilizar, tanto en el caso de aumento como de reducción, acordando con los Representantes de los Trabajadores/as las fechas de compensación.
   El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso mínimo de doce horas entre jornadas.

   Los trabajadores/as menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

   En las Empresas o Secciones en que se trabaje a turnos completos de 24 horas, obviamente no se podrá flexibilizar la jornada.

   La acumulación de horas de trabajo se compensará en los períodos de menor trabajo, efectuándose la misma en días completos de descanso o fracción, excluyéndose para esta compensación los periodos que coincidan con expedientes de regulación de empleo y bajas por I.L.T. o accidente y días festivos del calendario de la empresa.

2. En caso de un contrato de duración determinada a quien le pudiera afectar el desplazamiento de horas de la jornada ordinaria se le compensarán con descanso las horas acumuladas.

3. En el caso de los contratos fijos discontinuos, las horas flexibilizadas se acumularán en jornadas completas que se aplicará, al final de la temporada natural, ampliando de esta forma el tiempo de duración de la misma, a efectos

de cotización a la seguridad social. Cada hora acumulada se compensará con una hora de descanso.

4. La determinación de uno u otro sistema de compensación será decidida por la empresa, previa consulta con la representación de los trabajadores/as.

5. El desplazamiento de horas de la jornada ordinaria de trabajo, no producirá desplazamiento alguno en la liquidación salarial correspondiente a los conceptos fijos, excepto en los incentivos de Empresa sobre la producción realizada que lógicamente se adecuarán a las oscilaciones de ésta.

6. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando por acuerdo individual o colectivo entre Empresarios y Trabajadores/as, así esté establecido o se establezca.

7. En el caso de los trabajadores/as menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

8. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

9. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

10. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

    A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores/as y la mejora de la productividad en las empresas.

Artículo 24.- Horas extraordinarias.-

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.
4. La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa presa y a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y en los criterios más arriba señalados, la Empresa y los Representantes legales de los Trabajadores/as determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.
   La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen mensual al Trabajador en el parte correspondiente.

Artículo 25.- Calendario laboral.-

En el plazo de un mes a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del calendario oficial, las Empresas señalarán, con intervención del Comité de Empresa o Delegados de Personal, el calendario laboral para el año siguiente. Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones.

Artículo 26.- Vacaciones.-

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de 30 días naturales o 22 días laborables para todos los Trabajadores/as. De esta vacación, como mínimo 21 días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre o 15 laborables; no obstante, las Empresas de mutuo acuerdo con los trabajadores/as, y en base a una mayor demanda de trabajo, podrán modificar el período de 21 días en otro inferior atendiendo a las necesidades productivas expresadas.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico. Los Trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días

proporcional al tiempo de servicio prestado. En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la Empresa, designará el personal que durante dicho período habrá de ejecutar obras necesarias, laborales de Empresa, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

El Empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores/as.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses como mínimo en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal.

El abono de la retribución del mes correspondiente a las vacaciones se realizará al final del mes, como cualquier otra retribución mensual.

El personal con derecho a vacación que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de días trabajados, redondeando al número entero más cercano al resultado.

En caso de fallecimiento del Trabajador, éste importe se satisfará a sus derechohabientes.

El personal a turno podrá empezar a disfrutar sus vacaciones al término de su período ordinario de descanso.

Artículo 27.- Desplazamientos y dietas.-

El personal que se confiera alguna comisión de servicios, fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen todos los gastos que hubiera

efectuado, previa justificación de los mismos y siempre en base a un criterio previo fijado por la empresa y con un tope de gasto máximo.

Dichas dietas devengarán íntegramente el día de salida. Correrán los gastos de desplazamiento a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, los Trabajadores/as justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción costeados por la Empresa y la distribución de horarios permitan al Trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho al percibo de dieta.

Cuando para los desplazamientos el Trabajador utilice su propio vehículo, se establecerá, previo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrán en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidentes, etc., teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia

Artículo 28.- Licencias.-

El Trabajador, avisando con la posible antelación, y justificando debidamente la ausencia, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone. Si pudiendo avisar con antelación no lo hiciese o si el justificante no permitiese determinar de forma fehaciente las horas dedicadas a la licencia de que se trate, dicha ausencia quedará justificada, pero se perderá el derecho a la remuneración.

1. 15 días naturales en caso de matrimonio.

2. Dos días en los casos de nacimiento de hijo, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el Trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a los 200 kilómetros el plazo será de cuatro días.
3. Un día por traslado de domicilio habitual.

4. Un día natural, en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

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

   Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa.

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

6. El tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los puestos y en la forma, regulados en la legislación vigente.
   En cuanto a los señalados en los números 1 y 2 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Artículo 29.- Excedencias.-

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

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

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer Trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas. Podrá concederse excedencia por paternidad siempre que trabajen ambos cónyuges. En cualquier caso, el disfrute de la excedencia por parte de uno de los cónyuges imposibilitará la excedencia del otro.

El Trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el Trabajador deberá cumplir un nuevo período de, al menos, 4 años de servicio activo en la Empresa. Cuando el Trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría. Si no existiese vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza, con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante. El trabajador que se hallare en esta situación tendrá preferencia frente a cualquier nueva contratación y en las mejores condiciones posibles.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 30.- Excedencias especiales.-

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

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

2. Enfermedad; una vez transcurrido el plazo de baja por Incapacidad Laboral Transitoria y durante el tiempo que el Trabajador perciba la prestación de Invalidez provisional de la Seguridad Social.

CAPÍTULO V

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 31.- Sistema retributivo.-

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Artículo 32.- Salario y Revisión Salarial.-

El pago del salario se realizará en efectivo dentro de la jornada laboral, por semanas, decenas, quincenas o meses, o bien mediante cheque, talón o transferencia bancaria, deberán asegurarse de que el abono en cuenta corriente o libreta del Trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

El Trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder de hasta el 50 por ciento del importe del salario mensual, solicitados con una antelación de siete días y en una sola vez al mes.

El salario anual correspondiente a la prestación de los servicios laborales durante la jornada anual pactada, es el que se indica en la tabla salarial anexa, para los distintos grupos profesionales.

En su cómputo se incluyen todas las retribuciones salariales correspondientes a la jornada anual de trabajo y los beneficios salariales derivados de su prestación, tales como pagas extraordinarias, vacaciones, etc. con la sola exclusión del complemento personal de antigüedad y de los incentivos por productividad.

Salarios.- A partir de la fecha de la firma de éste convenio a todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, se les aplicarán las siguientes subidas salariales:

- Para el 2017 un 1,8% más el 0,5% de antigüedad.
- Para el 2018 un 1,3% más el 0,5% de la antigüedad.
- Para el 2019 un 1,3% más el 0,5% de la antigüedad.
- Para el 2020 de las tablas que resulten se incrementará un 0,5% de la antigüedad.

En el caso de que el IPC resultante se establezca por encima del 1,4% las tablas se actualizarán sin efecto retroactivo incorporando ese diferencial hasta un límite del 1,8% desde el 1,4%.

Artículo 33.- Gratificaciones extraordinarias.-

La Gratificación extraordinaria de Navidad se hará efectiva el día 31 de diciembre, a razón de 30 días de salario de Convenio y la de julio se hará efectiva el día 31 de julio a razón de 30 días de salario Convenio. La Participación en Beneficios será a razón de 15 días de salario Convenio y se hará efectiva hasta el 30 de marzo del año siguiente al que se devengue.

Artículo 34.- Igualdad de sexos y no discriminación.-

1. Al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en la L.O. de 3/2007 y en el marco de las medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que establezcan las administraciones públicas, las partes firmantes del presente convenio colectivo fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias, y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, en relación con acceso al empleo, la clasificación de los grupos profesionales, la promoción y formación, la retribuciones y la prevención de acosos sexuales y del acoso por razón de sexo.

2. La comisión paritaria del presente convenio colectivo velará por el efectivo cumplimiento en el sector de los siguientes criterios.
   a. Tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto el empleo, formación, promoción, y el desarrollo de su trabajo.
   b. Que la mujer trabajadora tenga la misma equitación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer tenga igual retribución.
   c. Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
   d. Que el sistema de clasificación de los grupos profesionales no haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.

3. Se establecen las siguientes líneas de trabajo durante la vigencia del presente convenio colectivo.

   a. Estudiar para su incorporación al convenio colectivo, las medidas de aplicación de las acciones de movilidad funcional para la cobertura de los puestos de carácter definido.
   b. Efectuar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

c. Efectuar un seguimiento de evolución del empleo y de la igualdad de oportunidades en el sector para realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

Artículo 35.- Antigüedad.-

Los trabajadores/as que a la fecha de la firma de éste convenio vengan percibiendo el complemento de antigüedad, quedara como garantía ad personam.

A partir de la firma de este convenio, el complemento salarial personal por continuidad en la empresa, denominado premio de antigüedad, desaparecerá para siempre subsistiendo como garantía «Ad personan», por la cuantía en que se venían percibiendo hasta dicha fecha.

A fin de compensar las expectativas y los derechos en curso de adquisición, en el artículo 37 se establece un porcentaje del 0,5% de compensación durante 4 años incorporable en salarios tal y como se recoge en el artículo 32 de este convenio.

Artículo 36.- Pluses obligatorios.-

Para el año 2017 y sucesivos el plus de nocturnidad, allí donde existiese, será el 25 por ciento del salario base correspondiente a la categoría profesional.

Los Pluses de Peligrosidad y Toxicidad, allí donde existiesen, se calcularán para el año 2017 y sucesivos sobre la siguiente base: 20,32 euros, quedando extinguidos en su concepto y cuantía actual todos los demás Pluses, pasando a formar parte del salario base del Convenio.

Igualmente, a modo de recordatorio, el porcentaje de los Pluses de Peligrosidad y Toxicidad es del 10 por ciento cada uno sobre el salario base de cálculo de 20,32 euros. Asimismo el valor de los pluses establecido en el párrafo anterior se incrementará con el mismo porcentaje que se aplique en los salarios de los años 2017, 2018 y 2019.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37.- Régimen disciplinario.-

Los Trabajadores/as podrán ser sancionados por las Direcciones de las Empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Artículo 38.- Graduación de las faltas.-

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

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, inhabilitación por un período no superior a 2 años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad y despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda se constitutivo de falta o delito.

Artículo 39.- Procedimiento sancionador.-

Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en este Convenio y disposiciones legales aplicables.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Asimismo el Comité de Empresa será informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves.

Artículo 40.- Faltas leves.-

Se considerarán leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de treinta días, siempre que de estos retrasos nos e deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a veinte minutos, siempre que de estas ausencias nos e deriven perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores/as o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que nos sean en presencia del público.
8. No llevar el uniforme o prenda de trabajo proporcionada por la empresa, o llevarlo de forma descuidada o rota.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
11. Utilización del teléfono móvil y medios informáticos propios durante la jornada laboral.
12. Producir un número de unidades defectuosas entre el 0% y el 0,50% por encima de los índices de calidad y/o desperdicio admisibles, establecidos por la empresa, siempre y cuando sean imputables a la acción directa de la persona, ya que es responsabilidad del trabajador el comprobar y cumplir con los requisitos de calidad establecidos en base a los objetivos fijados en cada momento por la empresa.
13. Dejar pasar al siguiente puesto de trabajo o proceso de producción unidades defectuosas entre el 0% y el 0,50% de las unidades computables como defectuosas, con independencia de si el fallo, tara o defecto es imputable a la acción directa de la persona o no, ya que es responsabilidad del trabajador el comprobar y cumplir con los requisitos de calidad establecidos en base a los objetivos fijados en cada momento por la empresa.

Artículo 41.- Faltas graves.-

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad

superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a veinte minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
5. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.
6. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores/as, podría ser calificada como falta muy grave.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
8. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.
9. Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que transcienda a éste.
10. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.
11. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador/a que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores/as, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.
12. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
13. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores/as, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
14. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
15. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de comercio; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas

condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

16. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para los trabajadores/as o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
17. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
18. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores/as o del público.
19. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
20. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación propios o facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.
21. Producir un número de unidades defectuosas entre el 0,51% y el 1% por encima de los índices de calidad y/o desperdicio admisibles, establecidos por la empresa, siempre y cuando sean imputables a la acción directa de la persona, ya que es responsabilidad del trabajador el comprobar y cumplir con los requisitos de calidad establecidos en base a los objetivos fijados en cada momento por la empresa.
22. Dejar pasar al siguiente puesto de trabajo o proceso de producción unidades defectuosas entre el 0,51% y el 1% de las unidades computables como defectuosas, con independencia de si el fallo, tara o defecto es imputable a la acción directa de la persona o no, ya que es responsabilidad del trabajador el comprobar y cumplir con los requisitos de calidad establecidos en base a los objetivos fijados en cada momento por la empresa.

Artículo 42.- Faltas muy graves.-

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o vente durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los trabajadores/as o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
3. La utilización indebida de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etcétera) para fines distintos de la prestación laboral.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
6. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respecto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as y público en general.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
9. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores/as y trabajadoras.
10. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o la trabajadora para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador/a en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
11. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador/a, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.
12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
13. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
14. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racional o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 43.- Prescripción.-

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

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 44.- Principios generales.-

En materia de Salud Laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley de Salud laboral y disposiciones que lo desarrollen.

Artículo 45.- Prendas de trabajo.-

Las Empresas proveerán con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

Técnicos: dos batas al año.

Personal obrero: dos monos o buzos al año.

Asimismo será obligatorio para las Empresas dotar de ropa y calzado impermeables al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Por parte del personal y durante la jornada de trabajo es obligatorio el uso de las prendas de trabajo que la empresa les ha proporcionado.

Artículo 46.- Revisión médica.-

Las Empresas se comprometen a efectuar un reconocimiento médico anual a todos sus Trabajadores/as que estén en alta en el momento de realización del reconocimiento médico, a través del Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene, tratando de que se interrumpa lo menos posible el proceso productivo.

Artículo 47.- Asistencia a consultorio médico.-

La asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo, será retribuida con arreglo al salario de convenio, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo. Bien entendido que el personal no podrá hacer uso de este derecho por un periodo superior a las 18 horas anuales, dentro de este periodo se podrán utilizar las

mismas horas para acompañamiento de hijos menores y de personas mayores de primer grado de consanguinidad o afinidad que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidentes o enfermedades que hagan que no puedan valerse por sí mismas y por lo tanto no están en condiciones de acudir solas a las visitas médicas.

Quedan exceptuados de esta limitación y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por prescripción facultativa, en que deberán retribuirse al salario Convenio las horas justificadas. Asimismo tampoco quedan incluidos en esta limitación los tres días anuales en la primera baja por enfermedad, que se abonarán al 50% del salario diario. En todos estos casos las ausencias deberán ser debidamente justificadas.

Para el correcto cómputo de las horas de asistencia a consultorios médicos, el trabajador/a, deberá aportar justificante en el que conste de forma fehaciente la hora de entrada y de salida a dicho consultorio médico. En caso de que el justificante no permita imputar las horas que se ha estado en dicho consultorio, se entenderá que la ausencia está justificada pero no tendrá derecho a retribución.

Artículo 48.- Accidentes de trabajo y Enfermedad común.-

Las Empresas complementarán hasta el 100 por 100 de la base reguladora las prestaciones que perciba el Trabajador en los casos de accidente laboral a partir del primer día de la baja y hasta el nonagésimo. En el caso de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad común la Empresa completará la prestación que perciba el Trabajador hasta el 75% de la base reguladora desde el primer día de la baja hasta el vigésimo día

CAPÍTULO VIII

JUBILACIÓN PARCIAL

Artículo 49.- Jubilación anticipada a tiempo parcial.-

La jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas. Asimismo, las Organizaciones firmantes consideran instrumentos adecuados para la consecución de aquellas finalidades, las jubilaciones anticipadas y medidas de prejubilación ligadas a las circunstancias económicas que atraviesan las empresas incluidas en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social.

Igualmente, debería seguirse desarrollando, a través de la negociación colectiva, la habilitación para el establecimiento de cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, siempre que se cumplan los supuestos y requisitos legalmente establecidos.

CAPITULO IX

DERECHOS SINDICALES

1. **Delegados de Personal.-**
   La Representación de los Trabajadores/as en Empresa o Centro de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez Trabajadores/as fijos, corresponde a los Delegados de Personal. Igualmente podrá haber un Delegado de Personal en aquellas Empresas o centros que cuenten entre seis y diez Trabajadores/as fijos, si así lo decidieran por mayoría.

2. **Comité de Empresa.-**
   El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los Trabajadores/as de la Empresa o centro de trabajo, para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más Trabajadores/as fijos.

3. **Competencia y composición.-**
   Las competencias y composición de los Comités de Empresa serán las establecidas por las disposiciones generales que regulen ésta materia.

4. **Cursillos sindicales.-**
Las horas sindicales podrán ser utilizadas para la asistencia a cursillos de formación sindical convocados por las respectivas Centrales Sindicales, siempre que sean convocados con anterioridad suficiente y con la posterior justificación de asistencia al mismo. Este acuerdo será válido hasta tanto entre en vigor la normativa específica que regule esta materia.

DISPOSICION ADICIONALES

Disposición Adicional Única. -Transformación de contratos fijos en fijos-discontinuos.-

En caso de que las empresas del sector atraviesen por dificultades, y como posible alternativa menos lesiva a la extinción colectiva de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que se pretendan llevar a cabo, se priorizará la eventual transformación de los contratos indefinidos en fijos-discontinuos como mecanismo siempre para evitar la destrucción de empleo. Dicha transformación deberá ser acordada entre la Empresa y la RLT, previa al sometimiento y aceptación de los trabajadores/as afectados.

En el caso de que se superen las condiciones de la empresa que han dado lugar a la transformación, o en el plazo de dos años desde la misma, la empresa y la RLT valorarán las circunstancias concurrentes, para poder mantener la medida o acomodarla total o parcialmente a la situación previa, debiendo abrirse un periodo de negociación y pactarse con la RLT, con la aceptación de las personas afectadas.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.-

En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio, serán de aplicación las normas que sobre la respectiva materia vengan establecidas o se establezcan por la legislación general y muy concretamente en el Real Decreto Ley del año 2010 por el que se modifican diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores/as y disposiciones que lo desarrollen.

Segunda.-

Ley de Igualdad:

En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de conformidad con lo establecido en el artículo 85,2 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo de 1995 (Estatuto de

los Trabajadores/as), se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo.

Tercera.-

El presente Convenio ha sido suscrito por las Representaciones de las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores/as y Comisiones Obreras y por la Asociación Española de Empresas de Componentes para el Calzado. Representaciones legitimadas que reuniendo las condiciones establecidas en el articulado del Real Decreto Legislativo 1/95 por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores/as, se reconocieron como interlocutores para la negociación del Convenio, en sesión celebrada el día quince de mayo de dos mil trece.

Anexo 1. Tablas Salariales. 2017

TABLAS SALARIALES			2017			
Gº P.	NIVEL	ANTIGUAS CATEGORÍAS	DIA	MES	MES+PAGA	AÑO
I	I	Limpiador o Limpiadora Mozo de Almacén Guarda, Vigilante Peón		1.107,86	1.338,66	16.063,94
	II	Auxiliar Administrativo Viajante Agente de Propaganda y Publicidad Auxiliar de Laboratorio Ayudante Especialist y Ofic. 2ª Act.Comp.				
II		Oficial de Segunda Administrativo Oficial de 2ª Oficial de 3ª Profesional de 1ª y Encargado de Act.Comp. Profesional de 2ª y Encargado de Act.Comp. Oficial de 1ª	37,45	1.139,10	1.376,41	16.516,95
III		Graduado Social Ayudante Ténico Operador de Ordenadores Oficial de Primera Administrativo Programador de Máquinas Auxiliares Encargado Analísta de Laboratorio Programador de Ordenadores Delegado de Ventas		1.166,80	1.409,89	16.918,65
IV		Jefe de Sección de Organización de 1ª Delineante Proyectista Inspector de Calidad		1.282,24	1.549,37	18.592,46
V		Perito o Ingeniero Técnico Analísta Jefe de Ventas Jefe de Primera Administrativo Técnico		1.374,19	1.660,47	19.925,69
VI		Jefe de Proceso de Datos Técnico Jefe		1.715,66	2.073,09	24.877,11
VII	I	Subdirector Técnico		2.073,43	2.505,39	30.064,69
	II	Director Técnico		2.398,54	2.898,23	34.778,77