EDICTO

NOTIFICACION DE EMBARGO DE BIENES INMUEBLES

Diligencia: En el expediente administrativo de apremio 03 03 09 00204862 que se instruye en esta Unidad de Recaudación Ejecutiva contra don JORGE LIRIO SATORRE ORTS con NIF 21632930G, con domicilio declarado en calle Oliver, de Alcoy, por deudas a la Seguridad Social, una vez notificadas al deudor las providencias de apremio por los débitos perseguidos e importe que a continuación se indican:

TÍTULO EJECUTIVO	PERÍODO	RÉGIMEN
03 09 017157286	12/2008 - 12/2008	0521
03 09 021728818	01/2009 - 01/2009	0521
03 09 023641738	02/2009 - 02/2099	0521
03 09 026999352	03/2009 - 032009	0521
03 09 032001724	04/2009 - 01/2009	0521
03 09 033419944	05/2009 - 05/2009	0521
03 09 036063394	06/2009 - 06/2009	0521
03 09 039937536	07/2009 - 07/2009	0521
03 09 041582795	08/2009 - 08/2009	0521
03 09 046429765	09/2009 - 09/2009	0521
03 09 048091192	10/2009 - 10/2009	0521
03 10 011574311	11/2009 - 11/2009	0521
03 10 018373708	01/2010 - 01/2010	0521
03 10 020459612	02/2010 - 02/2010	0521
03 10 020459713	03/2010 - 03/2010	0521
03 10 028210316	04/2010 - 04/2010	0521
03 10 031711915	05/2010 - 05/2010	0521

IMPORTE DE LA DEUDA:

PRINCIPAL	RECARGO	INTERESES DEVENGADOS	COSTAS DEVENGADAS	COSTAS/INTERESES PRESUPUESTADOS	TOTAL
11.596,06	2.319,24	728,05	10,46	500	15.153,81

No habiendo satisfecho la mencionada deuda y conforme a lo previsto en el artículo 103 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, (BOE del día 25), declaro embargados los inmuebles pertenecientes a la deudora que se describen a continuación:

1.- URBANA. Vivienda del piso segundo de la casa número cincuenta de la calle doña Saurina de Entenza, de Alcoy. Tiene una superficie de 115,67 m2. Están adscritos a esta vivienda el trastero número 1 de los ocho que hay en el piso quinto y una octava parte de la terraza que hay en dicho piso. Referencia catastral: 9469819YH1896N0005GB. Titularidad del deudor y su cónyuge en cuanto a la totalidad de la nuda propiedad con carácter ganancial. Adquirida por compra, en escritura de 27/12/1985. Inscrita en el Registro de la Propiedad de Alcoy, al tomo 941, libro 623, folio146, finca de Alcoy nº 11967, inscripción 3ª.

Los citados bienes quedan afectos en virtud de este embargo a las responsabilidades de la deudora en el presente expediente. Los bienes serán tasados por esta Unidad de Recaudación Ejecutiva o por las personas o colaboradores que se indican en el mencionado Reglamento de Recaudación, a efectos de su posible venta en pública subasta en caso de no atender al pago de la deuda, sirviendo para fijar el tipo de salida de no mediar objeción por parte de la apremiada. Si no estuviese conforme el deudor con la tasación fijada, podrá presentar valoración contradictoria de los bienes trabados en el plazo de quince días, a contar desde el siguiente al de la notificación de la valoración inicial efectuada por los órganos de recaudación o sus colaboradores. Si existe discrepancia entre ambas valoraciones se aplicará la siguiente regla: si la diferencia entre ambas, consideradas por la suma de los valores asignados a la totalidad de los bienes, no excediera del 20 por ciento de la menor, se estimará como valor de los bienes el de la tasación más alta; en caso contrario, la Unidad de Recaudación Ejecutiva solicitará de los Colegios o asociaciones profesionales o mercantiles oportunos, la designación de otro perito tasador, quien deberá realizar nueva valoración en plazo no superior a quince días desde su designación. Dicha valoración, que será definitivamente aplicable, habrá de estar comprendida entre los límites de las efectuadas anteriormente, y servirá para fijar el tipo de subasta, de acuerdo con los artículos 110 y 111 del mencionado Reglamento.

Asimismo, se expedirá el oportuno mandamiento al Registro de la Propiedad correspondiente, para que se efectúe anotación preventiva del embargo realizado a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social, al que se solicitará certificación de las cargas que figuren sobre cada finca, continuándose las actuaciones pertinentes y la remisión, en su momento, de este expediente a la Dirección Provincial para autorización de la oportuna subasta.

Finalmente, y a tenor de lo dispuesto en el artículo 103.2 y 3 del repetido Reglamento, se le requiere para que facilite los títulos de propiedad de los bienes inmuebles embargados en el plazo de 10 días a contar desde el siguiente a la publicación de la presente notificación, advirtiéndole que de no hacerlo así, serán suplidos tales títulos a su costa.

Y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la citada Ley 30/1992, intentada la notificación en el domicilio declarado por el deudor, sin que haya sido posible practicarla por causas no imputables a la Tesorería General de la Seguridad Social, se extiende el presente Edicto para que sirva de notificación en forma al deudor, don Jorge Lirio Satorre Orts, su cónyuge, doña María Elena Llorens Jordá, a la titular del derecho de usufructo, doña Rosa Jordá Silvestre, y a cualesquiera otros interesados desconocidos, mediante su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y su exposición en los tablones de anuncios del Ayuntamiento de su último domicilio conocido y de esta Unidad de Recaudación Ejecutiva, advirtiéndole que la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales.

Contra el acto notificado, que no agota la vía administrativa, podrá formular Recurso de Alzada ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en el plazo de UN MES, contado a partir de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, conforme a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio (BOE del 29), en la redacción dada por la Ley 42/1994 de 30 de diciembre (BOE del 31), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, significándose que el procedimiento de apremio no se suspenderá sin la previa aportación de garantías para el pago de la deuda. Transcurrido el plazo de tres meses desde la interposición del Recurso de alzada sin que recaiga resolución expresa, el mismo podrá entenderse desestimado, según dispone el artículo 46.1 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (BOE del 27), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Alcoy, a 9 de marzo de 2011.

El Recaudador Ejecutivo, José Manuel Tordesillas Lía.

1105779

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO

EDICTO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo provincial de INDUSTRIAS DE MUÑECAS, JUGUETES, ACCESORIOS Y AFINES (anteriormente denominado FABRICANTES DE MUÑECAS, AUXILIARES Y AFINES) –código convenio 03000925011982.

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha de 03/03/2011, suscrito por las representaciones de FREMA y ONILAE y, de las CC. SS. Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.) y ADTO-SI, 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 Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2.000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, 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 a nueve de marzo de dos mil once.-

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS DE MUÑECAS, JUGUETES, ACCESORIOS Y AFINES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

Artículo 1.- OBJETO.-

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre empresas y trabajadores afectados por el mismo.

Artículo 2.- AMBITO DE APLICACION.-

El presente Convenio Colectivo vincula a las partes firmantes del mismo y a quienes de forma expresa o tácita se adhieran a él.

a) Territorial.- El presente convenio será de aplicación en toda la Provincia de Alicante.

b) Funcional.- Regulará las relaciones laborales de las empresas y de su personal, dedicadas a la actividad de industrias de fabricación de muñecas, juguetes, accesorios y afines.

c) Personal.- Incluye a la totalidad del personal que ocupen las empresas afectadas por este convenio, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Artículo 3.- VIGENCIA, DURACION Y EFECTOS ECONOMICOS.-

El Convenio entrará en vigor el día de su firma por las partes, teniendo una duración desde el 1-01-2010 al 31-12-2011. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2010.

Artículo 4.- DENUNCIA.-

El Convenio Colectivo podrá ser denunciado por la Asociación de empresarios o las Centrales Sindicales firmantes del Convenio, con una antelación mínima de tres meses, a la terminación de su vigencia.

En todo caso la denuncia deberá formalizarse por escrito con todos los requisitos que a estos efectos prevé el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 5.- VINCULACION.-

Las condiciones acordadas en este Convenio, son un todo que no podrá ser aplicado parcialmente, por ninguna de las partes, ya que constituyen un todo orgánico e indivisible.

Artículo 6.- COMPENSACION Y ABSORCION.-

No son compensables ni absorbibles las mejoras concedidas en el presente Convenio, en ningún caso.

Artículo 7.- GARANTIA PERSONAL.-

Todas las condiciones económicas, y de otra índole, fijadas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas para el personal, en relación con las convenidas, subsistirán como garantía personal, para los que vengan gozando de ellas.

Artículo 8.- LEGISLACION SUPLETORIA.-

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo y en todo lo no previsto por el mismo, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral de carácter general, y en la Ordenanza de trabajo para las Industrias Químicas.

CAPITULO II

INTERPRETACION

Artículo 9.- COMISION MIXTA.-

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

El domicilio social de la Comisión Mixta radicará en la calle San Antonio,nº8, de Onil (Alicante).

Artículo 10.- COMPOSICION.-

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por cinco representantes de los empresarios y cinco representantes de los trabajadores, (con sus respectivos suplentes), de entre los firmantes del Convenio, quienes entre ellos elegirán uno o dos secretarios.

Presidirá la Comisión Mixta el Presidente de la Comisión Negociadora del Convenio.

Ningún miembro de la Comisión podrá formar parte de la misma cuando en reunión a celebrar sea parte interesada a nivel individual en el conflicto planteado.

Esta Comisión 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.

Artículo 11.- ESTRUCTURA.-

La Comisión Mixta que se acuerda tendrá carácter central, y para todo el ámbito territorial del Convenio. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, podrá recabar de los sectores las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

Artículo 12.- FUNCIONES.-

Son funciones específicas de la Comisión Mixta, y le someterán las partes ineludiblemente en primera instancia, aquellas cuestiones que son funciones específicas propias:

1.- Interpretación del Convenio.

2.- Conciliación en los problemas o cuestiones que deben serle sometidos por las partes, en los supuestos previstos en el presente Convenio.

3.- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4.- Cuando exista un problema interpretativo, que afecte a una empresa concreta, la Comisión Mixta oirá a las partes afectadas, antes de emitir su pronunciamiento.

5.- Adecuación del Convenio a la nueva normativa laboral.

Artículo 13.- PROCEDIMIENTO.-

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta tendrán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación la Central Sindical firmante u FREMA-ONILAE.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo en el máximo de 72 horas.

Procederá a convocar la Comisión Mixta el Presidente a instancias de cualquiera de las partes que la integran. El Presidente tendrá voz, pero sin voto; tampoco tendrán voto los asesores de cualquiera de las partes que asistan a la reunión.

Para que los acuerdos de la Comisión sean válidos, deberá existir paridad entre ambas representaciones; en caso de desacuerdo se elevarán las actuaciones a la Autoridad Laboral.

Los acuerdos y resoluciones de la Comisión paritaria tendrán carácter vinculante para ambas representaciones, cuando deriven de la interpretación del Convenio en cuestiones de interés general, y solo para las partes en litigio cuando se trate de conflictos individuales o colectivos.

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 14. -

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en este Convenio, y en la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de los agentes sociales: empresa y trabajadores.

Artículo 15. -

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1.- La exigencia de actividad normal.

2.- La definición del proceso de fabricación y la asignación de los elementos necesarios. Así como la adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la plena ocupación y actividad del trabajador.

3.- La fijación, tanto de los «índices de desperdicios», como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate, si bien dicho índice necesitará el previo conocimiento para su fijación del Comité o Delegado de personal.

4.- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de las cantidades de trabajo y actividades o rendimiento normal.

5.- Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimientos o incentivos, en una o varias secciones, que componen la fabricación, alguno hubiere de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hombre-hora, deberá percibir un incremento del 25 por ciento de su salario base como mínimo.

6.- La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones y métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

A estos efectos, el trabajador conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempo, la media de las percepciones que hubiera obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

Si durante el período de modificación, el trabajador o trabajadores afectados, obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas, que en previsión de tal momento se estableciesen, debiendo, en cualquier caso, remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

En el caso de que las tarifas, a que se refieren los dos párrafos anteriores, no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior, proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

7.- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones, que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de material, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

8.- La fijación de fórmulas claras y sencillas, para la obtención de los cálculos de retribución, que correspondan a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que sea cual fuere la categoría y clasificación personal de los mismos, puedan comprenderlas con facilidad.

En el caso de que la empresa no haya hecho uso de lo previsto en cualquiera de los epígrafes anteriores, ello no supondrá en ningún caso, renuncia a dichas facultades.

Artículo 16. – PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE RENDIMIENTOS.

Para la implantación de un sistema de rendimientos en base a incentivos variable, se procederá de la siguiente forma:

Cuando las necesidades de producción lo aconsejen, podrán ser establecidos en las empresas, a las que afecte el presente Convenio, el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos.

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo, será el siguiente:

1.- Para el establecimiento de un sistema de rendimiento en base a prima o incentivos, la fijación de la actividad normal y óptima, y el cambio de métodos de trabajo, será preceptivo el informe del Comité de empresa o Delegado de Personal; informe que deberá ser presentado en el plazo máximo de 10 días antes de la implantación de los nuevos sistemas.

2.- Limitar hasta el máximo de 12 semanas la experimentación de las nuevas tarifas y/o de los nuevos sistemas de organización, sin perjuicio de lo que se pueda pactar entre la representación de los trabajadores y la empresa.

3.- Finalizado el período de experimentación y en el plazo máximo de 10 días, será preceptivo el informe razonado expresando la conformidad o el desacuerdo del Comité de empresa o Delegados de personal, en su caso, quienes para su asesoramiento, podrán recabar informe y comprobaciones de los sistemas, por parte de los técnicos o expertos que crean oportunos.

4.- En el plazo máximo de 10 días, después de recibir el escrito razonado del Comité de empresa o Delegados de personal, la empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control de trabajo e incentivos, sin perjuicio de que estos presenten reclamación ante el organismo laboral competente.

5.- Exponer en los lugares de trabajo, la especificación de las tareas designadas a cada puesto, así como la de las tarifas aprobadas.

Artículo 17. -

No obstante, no requerirán las formalidades anteriores aquellas modificaciones de tarifas o bases, cuya causa se encuentre en el cambio de modelos y métodos que no comporten variación sustancial en el sistema de trabajo, no estableciéndose para los mismos período de adaptación alguno.

Tampoco precisarán de adaptación, aquellos trabajos que aún siendo nuevos, tengan carácter eminentemente repetitivo, y que no impliquen incorporación de nueva dificultad o variación del sistema.

Si se presentase reclamación sobre lo expuesto anteriormente, en primera instancia empresa y Comité de empresa o Delegados de personal, en su caso, conformarán el carácter y naturaleza de estas funciones, tratando de llegar a un acuerdo sobre las discrepancias que surjan, y en caso contrario se planteará la misma, para ser dirimida por la Comisión Mixta.

Artículo 18.- ACTIVIDAD NORMAL O MINIMA, HABITUAL Y OPTIMO.

De acuerdo con la definición que de la misma ha realizado la Organización Internacional del Trabajo, el rendimiento normal o mínimo es el esfuerzo equivalente al que realiza un hombre normal, que andando por un terreno completamente plano, y a una temperatura templada, desarrolla una velocidad de 4,8 kilómetros por hora.

La exigencia de la actividad normal es facultad reconocida por la Ley a la empresa, quien la exigirá al trabajador, y que en los distintos y más comunes sistemas de medición corresponde a los índices 60 (Sistema Bedaux) y 100. (Sistema Centesimal).

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de trabajo y en un período de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133 (Sistema Centesimal) y 80 (Sistema Bedaux), y equivale a caminar a una velocidad de 6,4 km./h, conforme la misma Organización Internacional de Trabajo define.

Artículo 19. REVISION DE TARIFAS.

Las tarifas de incentivos podrán ser revisadas sin formalidad alguna, cuando la media de la sección, supere el rendimiento óptimo

Artículo 20. –INCENTIVOS.

1º.- La implantación de un sistema de incentivos en base al sistema de rendimientos, en ningún caso, podrá suponer que a igual actividad, se produzca pérdida en la retribución del trabajador, por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Se garantizará que el trabajador, al alcanzar el rendimiento actividad normal percibirá como mínimo el salario convenio.

Si el trabajador alcanza un rendimiento entre el mínimo exigible y el óptimo, el trabajador recibirá, además del salario

convenio, un incentivo por el importe que corresponda y que se actualizará conforme al convenio.

2º.- El trabajador que esté abasteciendo a una o varias personas que vayan a trabajo medido, percibirá un incentivo en función de la media de los trabajadores abastecidos, que se establecerá de común acuerdo con el Comité de empresa o Delegados de personal, de acuerdo con la cantidad de trabajo que desarrolle.

3º.- En la empresa en que exista implantado un sistema de tiempos medido, y en la que el trabajador, como mano de obra directa de la producción, pero cuyo trabajo no se pueda definir como tiempo medido, por la diversidad de cometidos a realizar (engrase de máquinas, cambio de moldes y postizos, realización de mezclas tanto de tintes como de materiales a usar en las máquinas, seleccionar y repasar piezas fabricadas), recibirá un incentivo de un veinticinco por ciento, como mínimo, de su salario base.

Artículo 21. – CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO DE IGUAL O DISTINTO GRUPO PROFESIONAL.-

1º.-En los casos de obreros adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto del suyo, por exceso de plantilla deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo profesional. Los trabajadores remunerados a incentivos variables que supongan la percepción de complementos especiales de retribución no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen circunstancias de producción o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran.

En todo caso este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo las empresas contratar nuevo personal para trabajar a destajo y con prima en las labores que anteriormente se ocuparan dichos trabajadores sin que estos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

2º.- En el caso de movilidad funcional entre puestos de trabajo que conlleven trabajo a incentivos variables, la empresa y los representantes de los trabajadores acordarán unas tablas de adaptación, que permitan al trabajador tener un período de formación que le capacite para obtener un rendimiento superior al normal.

Como consecuencia de la aplicación de este precepto, el régimen económico de los cambios será el siguiente: Si el pase se realiza de un puesto incentivado a otro de idéntico régimen retributivo, el trabajador quedará a resultas de las ganancias obtenidas en el nuevo puesto de trabajo. Si pasa de un puesto de prima variable a otro de carácter fijo, igualmente quedará obligado a amoldarse a estas circunstancias y cuando se realiza a un puesto no incentivado, se le respetará el promedio de lo ganado en carácter de incentivos, promediando lo obtenido durante los tres meses anteriores.

3º-.Las empresas, en caso de necesidad, podrán destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo o categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría profesional superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo han motivado.

Cuando se trate de una categoría profesional inferior, esta situación no podrá prolongarse a período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su categoría. En ningún caso, el cambio podrá implicar

menoscabo de la dignidad humana. En este sentido, las empresas evitarán reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador.

4º.-Si el cambio se produjera por petición del trabajador, el salario se adaptará desde el principio a la nueva categoría profesional o puesto de trabajo.

5º.- Las modificaciones realizadas conforme a este artículo se entenderán comprendidas dentro de las reguladas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

JORNADA DE TRABAJO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Artículo 22.- JORNADA DE TRABAJO.-

A partir del 1 de enero del año 2010 la jornada laboral será de 40 horas semanales, equivalentes a 1.778 horas en cómputo anual.

Siendo los tiempos de bocadillo para las diversas jornadas continuadas de 15 minutos, que se computarán como de trabajo efectivo.

Partiendo de la jornada semanal de 40 horas, en cómputo anual de 1.778 anteriormente citadas, el personal contratado que no realice la jornada total anual, realizará la parte correspondiente a la que resulte de dividir los días laborables del año en curso por la jornada anual.

La Comisión Mixta Paritaria del Convenio deberá reunirse todos los años, al objeto de determinar el número de días laborables al año que corresponda.

Artículo 23.- VACACIONES.-

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de 30 días naturales para todas las categorías.

De esta vacación, como mínimo, 21 días naturales, habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida durante los meses de julio o agosto. Los 9 días restantes se decidirán en cada empresa, entre empresa y Comité de empresa o Delegados de personal.

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

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico. La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas, y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos, en jornada normal, en los tres meses trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de iniciación de las mismas, haciéndose abstracción, por tanto, de los periodos de I.T. y retrotrayendo dichos periodos hasta encontrar un período de tiempo equivalente.

Independientemente de que cuando el trabajador esté de baja dentro del año natural, tendrá derecho, a su alta dentro de este año, al disfrute íntegro del período anual de vacaciones.

Artículo 24.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

En materia de horas extras se estará a lo dispuesto al respecto en el Decreto de 17 de agosto de 1.973 y O.M. de 29 de noviembre de 1.973.

Al salario hora individual, calculado con arreglo a las disposiciones mencionadas, se aplicará el incremento de un 75 por ciento para todo el personal de la empresa, sin distinción de sexo ni categoría. En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

CAPITULO V

POLITICA SALARIAL

Artículo 25.- SALARIOS.-

Para el período comprendido entre el 1-01-2.010 y el 31-12-2.010, será de aplicación la tabla salarial que figura en anexo 1 del presente Convenio.

Para el segundo año de vigencia del Convenio, es decir, para el período comprendido entre el 1-01-2.011 y el 31-12-2.011 se incrementarán los salarios del Convenio un 1,30% según anexo 3 del presente Convenio, actualizable conforme a la cláusula de revisión.

Cláusula de revisión: En el caso de que al 31 de diciembre de 2.011 el I.P.C. del año supere el 1%, se producirá una revisión salarial en el exceso, de forma automática, acumulable al 1,30% aplicado en enero, y será de aplicación con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2.011.

Cláusula de no-aplicación del régimen salarial.- El incremento salarial pactado en el presente Convenio podrá no aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de

empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Solo se considerará dañada esa estabilidad económica cuando la aplicación del incremento pueda causar daños irreparables en la economía de la empresa según las previsiones.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad la empresa deberá formular la petición ante los Representantes de los trabajadores en el plazo máximo de 30 días desde la publicación del Convenio en el B.O.E. De no existir Representantes de los trabajadores, la empresa formulará directamente la petición a la Comisión Paritaria, acompañando en todo caso la siguiente documentación:

a.- Memoria justificativa de la solicitud y plan de viabilidad.

b.- Documentación que acredite la causa invocada entre la que necesariamente figurará la presentada por la empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil, etc.) referida a los dos últimos ejercicios.

c.- Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la empresa, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio o árbitro designado de común acuerdo, que será competente para resolver en definitiva y en su caso fijar las condiciones salariales alternativas.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los Representantes de los trabajadores y la empresa, los alcanzados por la Comisión Paritaria y los laudos arbitrales serán ejecutivos, sin perjuicio de los recursos que procedan.

Artículo 26.- ANTIGÜEDAD.-

Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio, que tengan tal condición de fijos a la entrada en vigor del Convenio de 1.998, disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistentes en dos trienios y cuatro quinquenios, respetando los derechos adquiridos hasta la fecha de la firma del Convenio.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad, será el correspondiente a la primera columna de la tabla salarial anexa.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5 por ciento para cada trienio y del 10 por ciento para cada quinquenio.

El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese en la misma de nuevo, solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 27.- PLUS SUSTITUTORIO DE LA ANTIGÜEDAD.-

Por ser la antigüedad un concepto salarial a extinguir por el transcurso del tiempo, todos los trabajadores contratados fijos y/o indefinidos a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, devengarán un plus sustitutorio de la antigüedad equivalente a dos quinquenios, al diez por ciento cada uno de ellos, que se percibirán, el primero de ellos al cumplir los cinco años de permanencia en la empresa y el segundo al cumplir los diez años de permanencia en la empresa.

A los trabajadores a los que les fuere de aplicación el presente artículo, no les será de aplicación, por tanto, lo establecido en el artículo anterior.

Artículo 28.- GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS.-

Se establece para los trabajadores, con motivo de la conmemoración de las fiestas de Navidad, paga de julio, las siguientes cuantas:

a.- El importe de una mensualidad del salario pactado más complementos de antigüedad, con ocasión de la Navidad.

b.- El importe de una mensualidad del salario pactado más complementos de antigüedad, con ocasión de la paga de julio.

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la fracción de semana o mes completo. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos o contratados por tiempo determinado. La gratificación de Navidad será satisfecha el día hábil inmediatamente anterior al 22 de diciembre y la de julio entre el 15 y 16 de mismo mes.

Artículo 29.- GRATIFICACION FIESTAS PATRONALES.-

La gratificación por fiestas patronales será de 15 días del salario pactado más la antigüedad, si la hubiese, para todo el personal.

Artículo 30.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS.-

En tanto no se legisle con carácter general sobre la participación de los trabajadores en los Beneficios de la empresa, se fija una gratificación anual consistentes en 30 días de salario pactado, más antigüedad, para todo el personal que ocupen las empresas.

El importe de esta gratificación será hecho efectivo dentro de los tres primeros meses de cada año, una vez finalizado el ejercicio económico.

Artículo 31.- PLUSES DE ESPECIALIZACION, PENOSIDAD Y NOCTURNIDAD.-

Se establece para los trabajadores que realicen su trabajo en máquinas de plástico, inyectar y soplar y conductores de vehículos de especialización, consistentes en 1,19 euros en 2010 y 1,21 euros en 2011 por cada día de trabajo, conforme a los anexos 2 y 4.

Los trabajadores que presten sus servicios en hornos de vinil y en la sección de arenadores, percibirán una prima, en razón a la penosidad en el trabajo, consistente en 0,44 en 2010 euros y 0,45 euros en 2011 por cada hora de trabajo, conforme a los anexos 2 y 4.

Los trabajadores que presten sus servicios a partir de las 10 de la noche y hasta las 6 de la mañana, tendrán derecho a percibir, en razón de la nocturnidad, una prima consistente en 0,95 euros en 2010 y 0,97 euros en 2011 por cada hora trabajada, conforme a los anexos 2 y 4.

Con razón a la prima de especialización, el trabajador que la viniese disfrutando no perderá el derecho a la misma, aún cuando fuera trasladado a otro puesto, en el que no estuviese reconocida, si bien en este supuesto se percibirá la referida prima por los días de la semana en que tenga lugar el traslado y los de la semana siguiente.

Artículo 32 - PLUSES DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.-

Se establece un plus de asistencia y puntualidad en el trabajo, consistente en 4,57 euros en 2010 y 4.63 euros en 2011,en devengo semanal para los trabajadores con salario diario, excepto para los contratos en formación, (anteriormente aprendices), que será de 3,79 euros en 2010 y 3,84 euros en 2011, en devengo semanal; para los que tienen salario mensual este plus será de 20,25 euros en 2010 y 20,51 euros en 2011, en devengo mensual; a excepción de los aspirantes menores de 18 años, que será de 16,70 euros en 2010 y 16,92 euros en 2011, en devengo mensual; conforme a los anexos 2 y 4.

Artículo 33 - PLUS DE DISTANCIA.-

En caso de que hubiera trabajos que se realicen en locales que no sean los habituales, será obligación de la empresa proporcionar los medios adecuados de desplazamiento; en el supuesto de no ser así se abonarán los gastos de locomoción a 0,20 euros km.

Artículo 34.- RETRIBUCION DE INCENTIVOS.-

En condiciones de homogeneidad se incrementan los precios de los incentivos de acuerdo al artículo 25 de este Convenio.

Los incrementos considerados normales, dimanantes de los incentivos, no son compensables ni absorbibles en ningún caso.

CAPITULO VI

BENEFICIOS ASISTENCIALES Y VARIOS

Artículo 35.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTES DE TRABAJO.-

El personal dado de baja por enfermedad, percibirá con cargo a la empresa, a partir del 19º día de la misma, el 25 por ciento del salario pactado más antigüedad, si la hubiere.

En los casos de que la incapacidad laboral hubiese sido producida por accidente de trabajo o enfermedad profesional, y los de baja por maternidad, la empresa abonará, asimismo a sus trabajadores el 25 por ciento del salario pactado más antigüedad, a partir del día de su baja.

El trabajador queda obligado a recibir las inspecciones médicas que la empresa le remita y someterse a los reconocimientos pertinentes.

La empresa queda en libertad de suprimirlas, previa aprobación del Comité de empresa, cuando presuman o sospechen que el trabajador no está poniendo todo de su parte para acelerar su curación.

Será obligatorio para todas las empresas y trabajadores la realización de un chequeo médico anual. Caso de que por el Organismo Oficial competente se considere que la persona que ocupe un determinado puesto de trabajo, por sus circunstancias, debe ser revisado dos o más veces durante el año, se procederá a hacerle los chequeos médicos de referencia.

Del informe médico se hará entrega de una copia al trabajador, debiendo guardarse el máximo sigilo con respecto al contenido del mismo por parte de la persona responsable de su entrega.

Artículo 36.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.-

Previa justificación de la necesidad y avisando con la debida antelación, salvo fuerza mayor, el trabajador podrá faltar al trabajo, sin pérdida de retribución, que será satisfecha con el salario pactado y antigüedad, en los siguientes casos:

a.- 15 días naturales en caso de matrimonio.

b.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

c.- 1 día natural por traslado de domicilio habitual.

d.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET.

e.- 3 días naturales por el nacimiento de hijo, que podrá ampliarse por 2 días naturales más si en el parto de practica cesárea.

Igualmente se prolongará por 2 días naturales más si le hubiese acaecido éste a una distancia superior a los 200 Kilómetros.

f.- 3 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, hijo, padres y padres políticos, que podrá ampliarse con 2 más cuando impliquen desplazamiento superior a los 200 Kilómetros.

g.- 2 días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que igualmente podrá prolongarse en 2 días más cuando se precise desplazamiento a más de 200 km.. Esta distancia se reducirá a 100 km. cuando la causa sea intervención quirúrgica o internamiento en centro hospitalario.

La enfermedad grave deberá ser calificada así en el parte médico y dará lugar a la licencia cuando conlleve internamiento en institución hospitalaria, en cuyo caso la licencia de dos días se podrá disfrutar de forma alterna, previa presentación del certificado expedido por el centro hospitalario, en el sentido de que la hospitalización sigue existiendo. En caso de que la hospitalización dure un solo día la licencia será de un solo día.

Cuando ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, ésta podrá acordar la acumulación de la licencia en uno de los dos, cuando así se solicite por ambos.

h.- Un día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres (igualmente políticos), si procediera desplazarse a una distancia superior a los 200 Kilómetros, se concederá permiso no retribuido hasta dos días más.

i.- La mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un período de licencia de 120 días consecutivos, en caso de parto, que mejorará los 112 establecidos por la legislación vigente sobre maternidad, que serán distribuidos a opción de las interesadas, así como a la reducción de la jornada de trabajo diaria de al menos tres periodos de media hora acumulable, durante nueve meses tras el parto.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el art. 37.6 del ET.

Cuando alguno de los hechos causantes se den simultáneamente, se disfrutará el tiempo que sea para el trabajador más ventajoso, pero en ningún caso serán acumulables, conectándolos en el tiempo. Tampoco se llevará a efecto tal acumulación de cualquier permiso y por tanto, el derecho a su retribución, cuando coincidan con bajas por incapacidad laboral transitoria, licencias por matrimonio o período de vacaciones.

En todo caso y por su condición de mínimo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia y muy concretamente en lo establecido en la «Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.»

Artículo 37- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD

En los supuestos de nacimiento de hijo, hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.D, del ET., el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el articulo anterior.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, hija, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine en la legislación vigente.

Artículo 38.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.-

Las empresas concederán un día al año de permiso sin retribución, a aquellos trabajadores que justifiquen la necesidad insoslayable, siempre y cuando se haga la solicitud con 48 horas de antelación, y no perjudique al proceso productivo.

Artículo 39. – CLÁUSULA DE FIDELIZACIÓN O INDEMNIZACIÓN EXTRAORDINARIA POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El personal con 60 o más años cumplidos y que lleve como mínimo dieciséis años ininterrumpidos de permanencia en la empresa, podrá solicitar unilateralmente la rescisión de su contrato de trabajo con derecho, por una sola vez, y al causar baja, a una indemnización, de acuerdo con la siguiente escala::

A los 60 años, 10 mensualidades.

A los 61 años, 8 mensualidades.

A los 62 años, 6 mensualidades.

A los 63 años, 4 mensualidades.

Teniendo en cuenta las características de este complemento, las empresas no vendrán obligadas a hacer provisiones específicas.

Artículo 40.- CAPACIDAD DISMINUIDA.-

En aquellas empresas con plantilla superior a los 50 trabajadores, los trabajadores que hayan sido declarados en incapacidad total o parcial para su profesión habitual, tendrán derecho a un puesto de trabajo dentro de la empresa, acorde con sus aptitudes.

Artículo 41.- SEGURO.-

Las empresas mantendrán el seguro colectivo, para todos los trabajadores del sector, que cubra las contingencias de muerte por accidente de trabajo y de gran invalidez por dicha contingencia conforme al capital asegurado que figura en el anexo 2 y 4 de este convenio.

El capital asegurado en la correspondiente póliza de seguro es el citado en los párrafos anteriores; y se actualizará en el mismo porcentaje en que aumenten los salarios del Convenio.

Artículo 42.- PRENDAS DE TRABAJO.-

Con carácter general, las empresas sujetas a este Convenio, 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 al año.

En las industrias que fabriquen o manipulen ácidos, u otras materias corrosivas, se determinará conjuntamente con el Comité de empresa o Delegados de personal, la dotación adecuada en cantidad y calidad, con la que se ha de proveer a los integrantes de los distintos grupos profesionales, para su mejor protección frente a los citados agentes.

Asimismo será obligatorio por las empresas, dotar de ropa y calzado impermeable 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.

CAPITULO VII

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 43.- FUNCIONES DEL COMITE DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL.-

El Comité de empresa y Delegados de personal, como órganos representativos de los trabajadores, del centro de trabajo o de la empresa, tienen como fundamental misión la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante el empresario, y en su caso ante la Administración, y de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 44.- GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.-

Los miembros elegidos en cada empresa por los trabajadores para la representación y defensa de sus intereses, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

Trabajadores / Horas

Hasta 100 trabajadores 15

De 101 a 150 trabajadores 20

De 151 a 500 trabajadores 30

De 501 a 750 trabajadores 35

De 751 en adelante 40

En las empresas en que haya sólo un Delegado de personal, éste podrá acumular bimensualmente las horas garantizadas.

En el resto de las empresas, los Delegados de personal y miembros del Comité de empresa, podrán transferir las horas garantizadas, hasta un máximo de 50 horas en cómputo mensual.

La reserva de horas contenidas en los párrafos anteriores se podrán utilizar para:

a.- Asistencia a congresos, asambleas, consejos, juntas, y en general, a cualquier clase de reuniones, a las que fueran convocados por la Central Sindical a la que pertenecieran, o por los órganos de la Administración, siempre que la convocatoria se haga en atención a la condición sindical del interesado.

b.- Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo, promovidos por las Centrales Sindicales, para la formación del interesado.

c.- Actos de gestión que deban realizarse por cargo de los órganos directivos de las Centrales Sindicales, o por razón de sus obligaciones específicas.

El tiempo de ausencia será retribuido como si el representante hubiera estado presente en la empresa, y por consiguiente tendrá derecho a incentivos promedio de los últimos 30 días.

Es requisito para atender el requerimiento de la Central Sindical, que se reciba la notificación en la empresa al menos con 24 horas de antelación.

Si el requerimiento afectara a un trabajador cuya ausencia perjudicara gravemente el proceso de producción y no fuese sustituible, la empresa lo pondrá en conocimiento del Comité, a fin de que éste informe a la Central requirente, a los efectos de tratar de resolver la cuestión, y ello sin perjuicio de la propia gestión, que ante la Central Sindical puede hacer el empresario.

No obstante lo anterior, y si no existe acuerdo, en el supuesto del párrafo anterior, prevalecerá la convocatoria.

La convocatoria deberá hacerse por escrito y las Centrales harán uso moderado de este derecho.

La empresa podrá exigir un justificante de la Central que acredite la asistencia al acto para el que fue convocado.

Artículo 45.- SECCIONES SINDICALES.-

Las Centrales Sindicales implantadas podrán constituir en las empresas Secciones sindicales, siempre que reúnan los requisitos siguientes:

a.- Las empresas con 35 trabajadores o menos, que tengan como mínimo tres afiliados.

b.- Empresas de 36 en adelante, que tengan al menos un 10 por ciento de afiliados.

A los efectos del número de trabajadores, se incluirán los eventuales, interinos y los que estén prestando el servicio militar. Para el cómputo del número de trabajadores se estará a los máximos habidos durante el año, y durante la mayor parte de éste.

Las Secciones Sindicales representarán los intereses sindicales de sus afiliados ante la dirección de la empresa, para lo que nombrará de entre sus afiliados a un representante para comunicarse con la empresa. La persona elegida o designada, según lo previsto en el párrafo anterior, tendrá una reserva mensual de 10 horas, sin derecho a retribución, para atender asuntos propios de sus funciones, siempre que la empresa tenga más de 20 trabajadores.

El uso del derecho anterior deberá ser comunicado con 24 horas de anticipación, para que el empresario pueda hacer las pertinentes sustituciones.

A los Delegados Sindicales de las empresas de más de 100 trabajadores, se les concederán las mismas garantías contenidas para los miembros del Comité de empresa en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

En las empresas de más de 250 trabajadores los Delegados Sindicales, que deberán ser trabajadores en activo de las respectivas empresas, y designados de conformidad con los estatutos de la Central o Sindicato a quien represente, y preferentemente miembros del Comité de empresa, tendrán reconocidas las funciones y garantías siguientes:

1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre la Central Sindical o Sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regido a través de la Ley,

estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos, por el Acuerdo Marco Interconfederal, a los miembros del Comité de empresa.

4.- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo, que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

5.- Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a.- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b.- En materia de reconstrucción de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c.- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.- Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia, aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicita en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de procedencia, salvo pacto individual en contrario.

7.- La participación en las negociaciones de Convenios Colectivos. A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitar su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

La central Sindical otorgará al elegido o designado una credencial que justifique ante la Dirección de la empresa dicha cualidad. Se presumirá dicho carácter hasta tanto la Central no comunique por escrito la revocación del mismo.

Para el cobro de la cuota de los afiliados a las Centrales Sindicales, se podrán utilizar los servicios administrativos de la empresa, que vendrán obligados a descontarlos del salario del mes, según detalle que se facilite por el Delegado de la Central y que tenga la firma del mismo y de los trabajadores que acepten el citado descuento. Para ello tres días antes del último cobro del mes o del primero, según la cadencia que se adopte, el citado Delegado facilitará a la empresa por escrito, un parte en el que conste el nombre y apellidos de los trabajadores a los que se va a hacer el descuento, cuantía del mismo y período al que se refiere, todo ello con las firmas a que se refiere el párrafo anterior.

En los distintos centros de trabajo, se pondrá a disposición de los representantes sindicales un tablón de anuncios, que podrá ser utilizado para fijar comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral específica en la empresa.

Artículo 46.- DERECHO DE REUNION.-

Las empresas reconocen el derecho de reunión de los trabajadores en sus empresas, en los siguientes términos:

1.- Que se trate exclusivamente de asuntos laborales o sindicales relacionados con la propia empresa.

2.- Que se lleve a cabo fuera de la jornada laboral.

3.- Que si se pretendiera el que asistieran personas no técnicas, ni con cargo directivo de las Centrales Sindicales, de fuera de la empresa, se solicite el oportuno permiso a la dirección de la empresa, que será libre para concederlo o no.

4.- Que a « sensu contrario « podrán asistir técnicos y asesores de las Centrales Sindicales.

5.- La celebración de estas reuniones se comunicará a la empresa con tres días de anticipación, expresando el objeto de la reunión y los asesores técnicos que vayan a asistir.

6. -No se permitirán más de dos reuniones al mes, salvo circunstancias extraordinarias.

7.- Se hará en el local que designe la empresa.

CAPITULO VIII

POLITICA DE EMPLEO

Artículo 47.- JUBILACION ANTICIPADA.-

Todos aquellos trabajadores que al cumplir los 64 años lo soliciten, podrán jubilarse con las condiciones y beneficios que se determinan en la legislación vigente en la materia, quedando la empresa obligada a sustituir a dicho trabajador en las mismas condiciones que se establecen en la norma de aplicación.

Si en cualquier caso se interpretara que la contratación ha de tener carácter indefinido, esta cláusula tendrá carácter opcional para ambas partes.

La presente cláusula tendrá una validez ajustada a la duración del presente Convenio, y para prorrogarse se deberá negociar de nuevo.

Artículo 48.- CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION.-

Los contratos de duración determinada celebrados cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán tener una duración máxima, incluidas prórrogas, de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 49.- CONTRATO DE OBRA O SERVICIO.-

A fin de potenciar la utilización por las empresas del sector de Muñecas de las modalidades de contratación previstas por la Ley, y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externas a las empresas, particularmente las E.T.T., se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los trabajadores, y demás legislación vigente en la materia.

Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa, así como aquellos trabajos motivados por pedidos urgentes, ampliaciones de los en curso, aunque no tengan fecha fija de servicio, etc.

Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de la causa objeto del contrato, así como de las condiciones de trabajo de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, categorías a asignar y duración prevista. La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15 del E.T.

Artículo 50.- TRASVASE POR EMPLEO.-

a.- Como consecuencia de la contratación prevista en el artículo 49 para la jubilación anticipada, se realizará un trasvase equivalente al 100 por 100 de las horas efectivas trabajadas por los respectivos sustitutos, que se hará en el segundo semestre del año 1.986.

b.- Igualmente se trasvasará para la contratación del personal eventual por un porcentaje del 75 por ciento.

c.- Todo trabajador que ingrese con carácter fijo, el trasvase será equivalente al 100 por 100 de sus horas efectivas de trabajo.

Todos los trasvases anteriormente relacionados serán capitalizables para poder llevar a cabo un reajuste de horario en los respectivos segundos semestres, de acuerdo con la cantidad de personas que haya contratado la empresa.

d.- Como consecuencia de reducir en el año 1.997 la jornada laboral en 8 horas, a cambio se trasvasará un número igual de ellas al segundo semestre. De ésta forma se

disfrutarán durante el primer semestre de dos días libres completos cuyas fechas de disfrute se establecerán de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores en el momento de establecer el calendario laboral y preferentemente para «puentes».

A partir de 1.998 se realizará otra reducción de 8 horas más, quedando la jornada anual en 1.794 horas, trasvasando al segundo semestre un número igual de horas, disponiendo a tal efecto los trabajadores de cuatro días libres cuyo disfrute se establecerá de forma similar a la del año 1.997.

En cuanto al trasvase de las 8 horas en el año 1.997, éste se efectuará de tal forma que los trabajadores realicen ocho semanas, en el segundo semestre, de 44 horas que se distribuirán a razón de 9 horas de lunes a jueves y 8 horas el viernes.

A partir del año 1.998 el trasvase de las otras ocho horas se realizará en forma similar al párrafo anterior pero ampliando a 16 el número total de semanas de 44 horas.

Artículo 51.- SUPRESION PLUS EVENTUALIDAD.-

El artículo 34 del presente pacto quedará sin efecto, y por los tanto no se satisfará el 10 por ciento del plus de eventualidad, cuando concurran las siguientes condiciones, tanto a nivel de empresa como en el global del sector:

a.- Condiciones para supresión a nivel de empresa:

1.- Empresas de 1 a 50 trabajadores, que la contratación realizada durante el año sea equivalente, como mínimo, al 10 por ciento de la plantilla.

2.- Que en empresas de 51 a 200 trabajadores, la contratación alcance al menos el 7 por ciento.

3.- Para aquellas empresas de más de 201 trabajadores la contratación mínima sea del 5 por ciento.

b.- Condiciones para supresión a nivel de Sector:

1.- Que la suma de todos los contratados realizados por el Sector en conjunto, ascienda a 150 contratados.

Todos estos cómputos están referidos a una anualidad.

Artículo 52.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. VIGILANCIA DE LA SALUD Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LACTANCIA.

La protección de la salud constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas, que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad, serán de aplicación la normativa contenida en la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

La acción preventiva en las empresas del ámbito del presente convenio estará inspirada en los siguientes principios:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar aquellos que no se pueden evitar.
- Sustituir en lo posible lo peligroso por lo que e entrañe poco o ningún peligro.
- Utilizar los equipos de protección individual cuando los riesgos no se pueden evitar o no puedan evitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Planificar la prevención.
- Adaptar el trabajo a la persona, en especial a lo que respecta a la concepción ergonómica de los puestos de trabajo, y de organización del mismo.

VIGILANCIA DE LA SALUD

El empresario garantizara a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. Se este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LACTANCIA

La evaluación de los riesgos a la que se refiere el Art. 16, de la ley de prevención de riesgos laborales, deberá comprender el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y lactancia natural a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo, que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo especifico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud, o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la dirección de la empresa adoptara las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, mediante una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán cuando resulten necesario la no realización del trabajo nocturno o trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudiesen influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de las mutuas, en función de la ENTIDAD con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del medico del Servicio Nacional de La Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar previa consulta con la R.T. la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevara a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, y tendrá efectos en hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su incorporación a su anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo compatible, la trabajadora podrá ser destinada aun puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, en caso de categoría inferior conservara el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, por motivos razonablemente justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, contemplada en el Art. 45.1 D del ET, durante el periodo necesario y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

Lo dispuesto en los párrafos 1 y 2 de este Art. Será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo o hija, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tuviera concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del medico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, al hijo o hija. Podrá así mismo declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos o hijas menores de 9 meses.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedad causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción, acogimiento y paternidad será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador o trabajadora.

Artículo 53.- POLÍTICA DE IGUALDAD

1º.ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se consideran en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y por razón de sexo, en estos casos corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerara también acto de discriminación por razón de sexo.

Las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que, eviten el acoso sexual y por razón de sexo y arbitrar procedimiento específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrá establecer medidas que deberán negociarse con la R.T. tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas practicas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2º.PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género, y concretamente el artículo 21 de la Disposición Adicional Séptima de dicho texto legal, la trabajadora victima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección a:

- La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.

- La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, a decisión de la interesada.

- En caso de verse obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venia prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel salarial equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa comunicará a la trabajadora afectada por la violencia de género las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este ultimo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

- Suspender su contrato cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que se las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la victima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Estos periodos de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el Art. 48.6 del ET, tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo.

- Extinción del contrato de trabajo.

- A no computar como faltas de asistencia, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género acreditada por las servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Serán nulos los despidos de las victimas de violencia por el ejercicio de los antes mencionados.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo, se acreditaran con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es victima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Los derechos regulados en este artículo son una trasposición no literal de la L.O. 1/2004 y de las modificaciones parciales que supuso de determinados artículos del ET. En tal sentido, su interpretación y alcance no diferirán de las normas legales de las que traen referencia.

3º.IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Las organizaciones firmantes del convenio, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres entienden necesario hacer un esfuerzo del sector, considerando a este un sector comprometido y avanzado en las políticas de igualdad, prestar atención a la conciliación de la vida personal familiar y laboral, para fomentar una mayor responsabilidad en la asunción de obligaciones familiares entre mujeres y hombres para lograr la igualdad real y efectiva.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, acordando con la R.T., Planes de igualdad en todas aquellas empresas que tengan plantillas de mas de 250 personas.

Durante la vigencia del presente convenio, para desarrollar la Ley de Igualdad, se negociará con la R.T. los planes de igualdad, cuyo índice de representación de mujeres sea inferior al 50%. A partir del 1 de enero de 2012 la obligación aquí regulada se propondrá extender a las empresas de menos trabajadores o trabajadoras, y con un porcentaje inferior al 50% de representación de mujeres.

En el supuesto de que las empresas no tengan medios propios para la tramitación correspondiente, la Comisión de Igualdad Sectorial, establecerá los mecanismos para conseguir las ayudas y las formalidades necesarias para elaborar dichos planes,

Para negociar los Planes de Igualdad se creará una comisión paritaria entre representantes de la Dirección de la empresa y de la RLT que será la encargada de su negociación, puesta en marcha y seguimiento.

Artículo 54.- RESOLUCION DE CONFLICTOS.-

Las partes firmantes del presente Convenio Provincial de Muñecas de Alicante se adhieren al Acuerdo Interconfederal para la solución extrajudicial de conflictos (ASEC), suscrito entre el Gobierno de la Nación y los representantes Sindicales y Empresariales a nivel Nacional o que a su vencimiento se suscriban.

CAPITULO IX

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 55.- REGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.-

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

Artículo 56.- GRADUACION DE LAS FALTAS.-

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

Artículo 57.- FALTAS LEVES.-

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

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

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

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

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

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

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

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

Artículo 58- FALTAS GRAVES.-

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

2.- Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

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

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

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

8.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

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

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

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

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

Artículo 59- FALTAS MUY GRAVES.-

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

6.- La embriaguez habitual.

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

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

9.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

12.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

14.- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

Artículo 60.- REGIMEN DE SANCIONES.-

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

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

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

Artículo 61.- SANCIONES MAXIMAS.-

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

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

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

c.- Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 62.- PRESCRIPCION.-

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

Artículo 63.- GRADUACION DE FALTAS.-

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

Faltas leves: tres meses.

Faltas graves: seis meses.

Faltas muy graves: Un año.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

La dirección de la empresa pondrá en conocimiento del Comité de empresa o Delegados de personal, la situación de crisis con un mes de antelación a la solicitud, con la finalidad de estudiar conjuntamente las posibles soluciones al problema, siendo preceptivo el plazo.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Los nuevos sueldos contemplados en la tabla anexa, se empezarán a abonar con efectos desde el 1 de enero del 2011, procediéndose a abonar los atrasos resultantes en un plazo de 15 días desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA

Los incrementos pactados se abonarán igualmente a los trabajadores eventuales que a la firma de este Convenio permanezcan en alta en las empresas, sea cual fuere la fecha de publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia.

CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA

El presente Convenio ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones, integradas por parte Trabajadora por U.G.T., CC.OO. y S.I. y por parte Empresarial por FREMA-ONILAE, quienes en reunión de constitución de la Comisión Negociadora del Convenio celebrada el día dieciocho de marzo de dos mil diez se reconocieron mutua capacidad y legitimaron para negociar el presente Convenio Colectivo.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL CON AUMENTO SALARIAL PREVISTO PARA EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE UNO DE ENERO DEL 2.010 Y EL TREINTA Y UNO DE DICIEMBRE DEL 2.010, DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS DE MUÑECAS, JUGUETES, ACCESORIOS Y AFINES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

CATEGORÍA MENSUAL	AUMENTO 3,2% SALARIO BASE PARA EL CALCULO DE ANTIGÜEDAD 2010	AUMENTO 3,2% AUMENTOS 2010	AUMENTO% 3,2% SALARIO PACTADO 2010
JEFE SUPERIOR O DIRECTOR	1.296,86	378,14	1.675,00
JEFE DE PRIMERA	1.126,39	359,19	1.485,58
JEFE DE SEGUNDA	1.026,25	348,08	1.374,33
OFICIAL DE PRIMERA/PERITO TDO.	906,74	334,79	1.241,53
OFICIAL DE SEGUNDA	827,50	325,99	1.153,48
AUXILIAR DE 24 AÑOS O MÁS	787,27	321,49	1.108,77
AUXILIAR DE 20 A 23 AÑOS	684,63	310,07	994,69
AUXILIAR DE 18 A 19 AÑOS	577,80	298,19	875,99
TELEFONISTA	570,14	297,38	867,52
ASPIRANTE DE 17 AÑOS	407,44	279,24	686,68
ASPIRANTE DE 16 AÑOS	378,57	276,09	654,66
TÉCNICOS			
JEFE DE TALLER ESCULTURA	1.126,22	359,19	1.485,41
ENCARGADO TALLER ESCULTURA	906,74	334,79	1.241,53
TÉCNICO MECÁNICO	906,74	334,79	1.241,53
JEFE TALLER MECÁNICO	1.061,97	352,05	1.414,02
MAESTRO INDUSTRIAL PRIMERA	1.026,24	348,08	1.374,32
MAESTRO INDUSTRIAL SEGUNDA	984,69	343,43	1.328,12
ENCARGADO DE PRIMERA/MODELISTA 1ª/DTE.PROYECT.	837,31	327,07	1.164,38
ENCARGADO DE SEGUNDA/MODELISTA 2ª	750,55	317,44	1.067,99
AYUDANTE DE ENCARGADO/AUX.ORGANIZACION	672,62	308,78	981,40
JEFE ALMACÉN MATERIAS PRIMAS	1.026,24	348,08	1.374,32
JEFE DE ECONOMATO	1.026,24	348,08	1.374,32
JEFE ALMACÉN VENTAS	1.026,24	348,08	1.374,32
DIARIO			
PERSONAL OBRERO			
OFICIAL DE PRIMERA	21,13	10,10	31,23
OFICIAL DE SEGUNDA	20,65	10,04	30,69
CONDUCTOR DE PRIMERA	21,13	10,10	31,23
CONDUCTOR DE SEGUNDA	20,65	10,04	30,69
PROFESIONAL DE PRIMERA	20,21	9,98	30,19
PROFESIONAL DE SEGUNDA	19,63	9,94	29,58
VIGILANTE	19,28	9,88	29,17
PEÓN	19,28	9,88	29,17
AYUDANTE ESPECIALISTA	19,00	9,87	28,88
CONTRATO EN FORMACIÓN 2 AÑO, ANTES			
APRENDIZ DE SEGUNDO AÑO	13,26	9,22	22,48
CONTRATO EN FORMACIÓN 1 AÑO, ANTES			
APRENDIZ DE PRIMER AÑO	10,87	8,94	19,81

ANEXO 2

IMPORTES DE LOS CONCEPTOS REGULADOS EN LOS ARTS. 31,32,33, 34 Y 41 PARA EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE EL UNO DE ENERO DEL 2010 Y EL TREINTA Y UNO DE DICIEMBRE DEL 2010, DEL CONVENIO DE FABRICANTES DE MUÑECAS, JUGUETES, ACCESORIOS Y AFINES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE 2010-2011

	TABLAS AUMENTO SALARIAL CONVENIO IPC REAL 2010 + 0,2% 01/01/2010 A 31/12/2010
ARTÍCULO 31:	
x ESPECIALIZACIÓN:	1,19
x PENOSIDAD:	0,44
x NOCTURNIDAD:	0,95
ARTÍCULO 32: PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTALIDAD:	
x TRABAJADORES CON SALARIO DIARIO	4,57
CONTRATOS EN FORMACIÓN:	3,79
TRABAJADORES CON SALARIO MENSUAL:	20,25
ASPIRANTES MENOS DE 18 AÑOS:	16,70
ARTÍCULO 34: INCENTIVOS:	3,20%
ARTÍCULO 41: SEGURO	
x MUERTE POR ACCIDENTE DE TRABAJO:	18.869,25
x GRAN INVALIDEZ POR A.TRABAJO:	33.409,80
ARTÍCULO 34: PLUS DE DISTANCIA:	0,20

ANEXO 3

TABLA SALARIAL CON AUMENTO SALARIAL PREVISTO PARA EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE UNO DE ENERO DEL 2.011 Y EL TREINTA Y UNO DE DICIEMBRE DEL 2.011, DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS DE MUÑECAS, JUGUETES, ACCESORIOS Y AFINES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

CATEGORÍA MENSUAL	PREVISION 1,3% SALARIO BASE PARA EL CALCULO DE ANTIGÜEDAD 2011	PREVISION 1,3% AUMENTOS 2011	PREVISION 1,3% SALARIO PACTADO 2011
JEFE SUPERIOR O DIRECTOR	1.313,72	383,06	1.696,78
JEFE DE PRIMERA	1.141,03	363,86	1.504,89
JEFE DE SEGUNDA	1.039,59	352,60	1.392,19
OFICIAL DE PRIMERA/PERITO TDO.	918,53	339,14	1.257,67
OFICIAL DE SEGUNDA	838,25	330,22	1.168,48
AUXILIAR DE 24 AÑOS O MÁS	797,51	325,67	1.123,18
AUXILIAR DE 20 A 23 AÑOS	693,53	314,10	1.007,63
AUXILIAR DE 18 A 19 AÑOS	585,31	302,07	887,38
TELEFONISTA	577,55	301,25	878,80
ASPIRANTE DE 17 AÑOS	412,74	282,87	695,61
ASPIRANTE DE 16 AÑOS	383,49	279,68	663,17
TÉCNICOS			
JEFE DE TALLER ESCULTURA	1.140,86	363,86	1.504,72
ENCARGADO TALLER ESCULTURA	918,53	339,14	1.257,67
TÉCNICO MECÁNICO	918,53	339,14	1.257,67
JEFE TALLER MECÁNICO	1.075,78	356,63	1.432,41
MAESTRO INDUSTRIAL PRIMERA	1.039,58	352,60	1.392,18
MAESTRO INDUSTRIAL SEGUNDA	997,49	347,90	1.345,39
ENCARGADO DE PRIMERA/MODELISTA 1ª/DTE.PROYECT.	848,19	331,32	1.179,51
ENCARGADO DE SEGUNDA/MODELISTA 2ª	760,31	321,57	1.081,88
AYUDANTE DE ENCARGADO/AUX.ORGANIZACION	681,36	312,80	994,16
JEFE ALMACÉN MATERIAS PRIMAS	1.039,58	352,60	1.392,18
JEFE DE ECONOMATO	1.039,58	352,60	1.392,18
JEFE ALMACÉN VENTAS	1.039,58	352,60	1.392,18
DIARIO			
PERSONAL OBRERO			
OFICIAL DE PRIMERA	21,40	10,24	31,64
OFICIAL DE SEGUNDA	20,92	10,17	31,09
CONDUCTOR DE PRIMERA	21,40	10,24	31,64
CONDUCTOR DE SEGUNDA	20,92	10,17	31,09
PROFESIONAL DE PRIMERA	20,47	10,11	30,59
PROFESIONAL DE SEGUNDA	19,89	10,07	29,96
VIGILANTE	19,53	10,01	29,55
PEÓN	19,53	10,01	29,55
AYUDANTE ESPECIALISTA	19,25	10,00	29,25
CONTRATO EN FORMACIÓN 2 AÑO, ANTES			
APRENDIZ DE SEGUNDO AÑO	13,43	9,34	22,77
CONTRATO EN FORMACIÓN 1 AÑO, ANTES			
APRENDIZ DE PRIMER AÑO	11,01	9,05	20,07

ANEXO 4

IMPORTES DE LOS CONCEPTOS REGULADOS EN LOS ARTS. 31,32,33, 34 Y 41 PARA EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE EL UNO DE ENERO DEL 2011 Y EL TREINTA Y UNO DE DICIEMBRE DEL 2011, DEL CONVENIO DE FABRICANTES DE MUÑECAS, JUGUETES, ACCESORIOS Y AFINES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE 2010-2011

	TABLAS AUMENTO SALARIAL CONVENIO PREVISION 1,3% 2011 01/01/2011 A 31/12/2011
ARTÍCULO 31:	
x ESPECIALIZACIÓN:	1,21
x PENOSIDAD:	0,45
x NOCTURNIDAD:	0,97
ARTÍCULO 32: PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTALIDAD:	
x TRABAJADORES CON SALARIO DIARIO	4,63
CONTRATOS EN FORMACIÓN:	3,84
TRABAJADORES CON SALARIO MENSUAL:	20,51
ASPIRANTES MENOS DE 18 AÑOS:	16,92
ARTÍCULO 34: INCENTIVOS:	1,30%
ARTÍCULO 41: SEGURO	
x MUERTE POR ACCIDENTE DE TRABAJO:	19.114,55
x GRAN INVALIDEZ POR A.TRABAJO:	33.844,13
ARTÍCULO 33: PLUS DE DISTANCIA:	0,20

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EMPLEO Y TRABAJO, Ramón Rocamora Jover.

1105725