

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

4238 Resolución de 2 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de Convenio; N.º de expediente, 30/01/0001/2011; referencia, 201144110004; denominación, SISTEMAS AZUD, S.A.; código, 30002522012000; código anterior, 3002522; ámbito, Empresa.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de este Centro Directivo, del expediente, de Convenio; denominación, SISTEMAS AZUD, S.A.; código de convenio, 30002522012000; (código de convenio anterior 3002522); de ámbito, Empresa; suscrito con fecha 22/12/2010, por la Comisión Negociadora del mismo. Con notificación a la misma.

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

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

Murcia 2 de marzo de 2011.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Velez Alvarez.

Acta Final de Negociación

Asistentes:

Por la Empresa: D. Manuel García Lara; D.^a Inés Rodríguez García; D.^a Juana María Sánchez Navarro y D. Jesús Sánchez Moreno (Letrado). Excusa su asistencia D. José Tomás Pérez Olivares.

Por el Comité de Empresa: D. José Roperó Zarco; D.^a María Dolores Tornel Martínez; D.^a Fuensanta Hernández Teruel; D. Ginés Espejo García; D. Miguel Conzález Carayol; D. Miguel Martínez Cobacho; D. Juan Martínez Mellado; D. José Montosa Vallejo; D. Manuel Bernal Molina y D. José Alarcón Navarro, Asesor de CC.OO.

Comenzada la reunión a las 12 horas del día 22 de diciembre de 2.010, en los locales de la empresa, se procede a dar lectura al Acta de la reunión anterior que es aprobada por unanimidad. La empresa hace entrega al Comité de Empresa de escrito conteniendo su propuesta, que se concreta en aceptar el cambio de horario general vespertino, que a partir de la firma del convenio sería de 15:00 a 18:00 horas, y las propuestas del Comité de Empresa, relativas al permiso por lactancia, trabajos de superior categoría y preaviso por

cese voluntario, no así, la propuesta de incrementar en un día el permiso de asuntos propios. Al tiempo pregunta al Comité sobre su decisión respecto de los puntos planteados por la empresa en su escrito de denuncia del convenio, a los que se debe dar respuesta. Por último propone que durante el año 2.011 se mantengan los salarios congelados, ofreciendo un incremento para el resto de años del I.P.C. real; oferta que obedece a una política necesaria de contención del gasto y adaptación a la competencia en el exterior del país que disfruta de costes inferiores a los españoles, ya que la empresa para subsistir debe abrirse definitivamente al mercado exterior, así como a la realización necesaria de inversiones en activos fijos que permitan competir en el extranjero.

Por la parte social se manifiesta que es muy difícil admitir una congelación salarial, ni siquiera de plantearla al colectivo, más aún ante la incertidumbre sobre la evolución del I.P.C., que puede hacer perder poder adquisitivo a los trabajadores, por lo que propone que para el año 2.011 se incrementen los salarios en el I.P.C. real, y para los años siguientes en el I.P.C. real, más un 0,3% adicional. En este punto se efectúa un receso para que cada parte pueda examinar la propuesta de la otra.

Reanudada la sesión y tras un breve cambio de impresiones, ambas partes manifiestan su acuerdo en que la situación actual y las perspectivas futuras de la empresa y su desarrollo y consolidación exterior pasan por realizar un esfuerzo conjunto en orden a la maximización de la competitividad, el mantenimiento de las inversiones en formación de los trabajadores y en nuevas tecnologías y sistemas de producción, conforme al plan de inversiones expuesto por la empresa en estas negociaciones, y en realizar todos los esfuerzos necesarios para el mantenimiento del empleo, por lo que la parte social retira su propuesta de incrementar un día el permiso de asuntos propios, manifestando su conformidad con los puntos propuestos por la empresa, y acordándose un incremento salarial para los tres años de vigencia del convenio colectivo del I.P.C. real para cada uno de tales años, con un incremento a cuenta desde el mes de enero de cada año del 1%, regularizándose, finalmente, los salarios en el mes de febrero del año siguiente, una vez conocido el I.P.C. real que corresponda incrementar.

Por tanto, se acuerda aprobar definitivamente el texto del Convenio Colectivo para la Empresa SISTEMA AZUD, S. A., en los términos acordados en las sesiones anteriores, y en esta, que se adjunta a la presente acta. Ambas partes quedan emplazadas para el mes de diciembre del año 2.012, a fin de analizar la situación de la empresa, su evolución económica y en el empleo, así como en los resultados de los planes de inversión y formación que se implementarán.

Por último se acuerda remitir el presente Convenio Colectivo a la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo y Política Social de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para su registro y publicación oficial, para lo que se faculta expresamente a D. Jesús Sánchez Moreno (jesussanchez@sierraymoreno.es) y D. Jesús Sánchez Saorín (jesus@sierraymoreno.es), señalando, igualmente, su domicilio en C/Mar del Coral, 2, Edf. Zenit, 2.º C, de 30.007-Murcia, a efectos de notificaciones.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levantó la sesión, siendo las 15 horas del día 22 de diciembre de 2.010, procediéndose a la lectura, aprobación y firma de la presente acta el día 18 de enero de 2.011, a las 12 horas de su mañana.

Texto del Convenio Colectivo de Sistema AZUD, S.A.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la empresa Sistema Azud, S.A. que se dedica a la fabricación, desarrollo tecnológico, distribución y venta de material y sistemas de irrigación.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los centros de trabajo que SISTEMA AZUD, S. A. tiene abiertos o pueda abrir en el futuro.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Afectará a la totalidad del personal que pertenezca a Sistema Azud, S.A., tanto fijo como temporal, al que preste sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

Queda excluido de la aplicación de este Convenio Colectivo el personal de alta dirección sujeto al Real Decreto 1.328/ 1985, de 1 de agosto.

Artículo 4.- Duración y Vigencia.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, o sea desde el 1-1-2011 a 31-12-2013, entrando en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, y en cualquier caso en el plazo de quince días desde la firma del mismo. Sus efectos económicos comenzarán el día 1 de enero de 2011.

Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva, aquellos apartados que previa denuncia sean negociados para años sucesivos.

Artículo 5.- Denuncia.

Cualquiera de las partes componentes del Convenio, podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores. En caso de no haber denuncia se entenderá prorrogado tácitamente por un período anual, y así sucesivamente.

Artículo 6.- Comisión paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigencia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que estará compuesta por cuatro representantes, dos de la parte social y dos de la parte económica, siendo designado de entre ellos un Secretario de Actas. Cualquiera de las partes que integran la comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario de actas el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar, fecha y hora previamente señalados; los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

A) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

B) Interpretación del texto del Convenio Colectivo.

C) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores a la mediación y el arbitraje para la resolución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

Artículo 7.- Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales.

La jornada de trabajo para todas las categorías profesionales (con las excepciones previstas en el apartado siguiente) es de lunes a viernes con el siguiente horario:

- De 8,30 horas a 14.00 horas, disponiendo el trabajador de 30 minutos de descanso no retribuido para desayuno dentro de las dos primeras horas.

- De 15.00 horas a 18.00 horas.

La jornada de trabajo para todas las categorías profesionales adscrita a fábrica, almacén, mantenimiento y calidad podrá ser de lunes a domingo, con el descanso correspondiente, con el horario anteriormente indicado.

El personal que realice trabajo a turnos; la jornada de trabajo será de lunes a domingo con el descanso correspondiente, en turnos de mañana, tarde o noche; con carácter rotativo, estableciéndose las siguientes reglas de aplicación:

a) Entre los componentes de los mencionados turnos existirá la rotación necesaria para evitar que algún trabajador pueda estar en el turno de noche más de una semana consecutiva.

b) En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediará como mínimo, doce horas.

c) Cuando el trabajador no sea relevado puntualmente, percibirá en compensación al tiempo invertido en espera del relevo, la cantidad que en concepto de horas extraordinarias pudiera corresponderle.

Se considerarán días inhábiles aquellos que tengan el carácter de festivos en el calendario oficial anualmente aprobado por la Dirección General de Trabajo para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y las festividades correspondientes a la localidad de Murcia.

Para los trabajadores incluidos en este Convenio, serán festivos y no recuperables los días 24 y 31 de diciembre.

Para los trabajadores que su jornada de trabajo es de lunes a viernes (en aquellos años, en que la días indicados coincidan con sábado o domingo) tendrán derecho a incrementar los días de asuntos propios en dos mas con el sistema de disfrute previsto en el artículo 11

Para los trabajadores que su jornada de trabajo sea de lunes a domingo (en aquellos años, en que los dos días indicados coincidan con su día de descanso semanal) tendrán derecho a incrementar los días de asuntos propios en dos más con el sistema de disfrute previsto en el artículo 11

Artículo 8.- Vacaciones

Los Trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de 22 días laborales de vacaciones retribuidas, según salario real. Por necesidades de la empresa, las vacaciones podrán ser disfrutadas en períodos inferiores a 22 días laborales, debiendo ser uno de los periodos como mínimo de

catorce días naturales consecutivos. La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la empresa y los representantes de los trabajadores antes del día 30 de marzo de cada año, sirviendo como principios generales a tener en cuenta para la fijación de los períodos de vacaciones, el de rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo período a los mismos empleados; el de coincidencia del disfrute con el período estival; y que el nivel de producción y ventas será una variable que afectará a determinados departamentos o secciones de la empresa a la hora de distribuir las vacaciones.

Sin perjuicio del párrafo anterior, en ningún caso la duración de las vacaciones, cualquiera que sea su forma de disfrute, será inferior a treinta días naturales.

Se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, si coincide el periodo de disfrute con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con descanso por maternidad.

Artículo 9.- Horas extraordinarias.

Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias sea cual sea su naturaleza se abonarán con el mismo precio de la hora de trabajo normal, o se compensarán a criterio de la empresa por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 10.- Permisos retribuidos.

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

A) Por matrimonio: quince días naturales e ininterrumpidos.

B) Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad del cónyuge (quedando asimilado a estos efectos la pareja de hecho debidamente inscrita como tal en cualquier Registro Oficial), tres días naturales, ampliables a cuatro días si precisa desplazamiento entendiéndose por tal cuando es preciso cubrir una distancia entre el domicilio habitual y lugar de destino mayor de 300 kilómetros.

C) Un día laboral en caso de traslado de vivienda.

D) Dos días naturales por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge (quedando asimilado a estos efectos la pareja de hecho debidamente inscrita como tal en cualquier Registro Oficial), o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, ampliables a cuatro días naturales si precisa desplazamiento entendiéndose por tal cuando es preciso cubrir una distancia entre el domicilio habitual del trabajador y lugar de destino mayor de 300 kilómetros.

E) Dos días naturales por nacimiento de hijo, ampliables a otros dos días naturales en caso de cesárea o si concurre cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la madre.

F) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

G) Por el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

H) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

I) Por el tiempo indispensable para la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa que está cursando estudios oficiales (reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura) de cualquier tipo y que justificará con la papeleta de presentación al examen.

El inicio de los diferentes permisos contemplados en el presente artículo se computará desde el momento en que ha tenido lugar el hecho que lo propicia.

Artículo 11.- Días de asuntos propios.

Los trabajadores podrán disfrutar para asuntos propios, en el último cuatrimestre del año (Septiembre a Diciembre) de un día al año en el 2008, y de dos días a partir del año 2009 y sucesivos, debiendo notificar por escrito a la empresa con una antelación de quince días la solicitud de día de asuntos propios, no pudiendo superar el 2% de trabajadores de la sección (departamento) los que disfruten en las mismas fechas dicha licencia retribuida.

Artículo 12.- Estado de gestación y Derechos derivados de la Maternidad.

La mujer trabajadora afecta a este Convenio, en estado de gestación o maternidad, tendrá los derechos que le reconozca la legislación vigente en cada momento.

A.- Permiso de maternidad

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

B.- Permiso de paternidad

En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a el otro progenitor tendrá derecho a un permiso de 13 días naturales ininterrumpidos y autónomos del de la madre, que se suma al ya previsto en este convenio de dos días naturales; en los casos de parto múltiple se amplía en dos días naturales más por cada hijo a partir del segundo.

Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso de maternidad del otro progenitor o una vez finalizado el mismo y en ambos casos a tiempo completo o parcial.

En los casos de parto este permiso solo le corresponde al otro progenitor/a. En los casos de adopción o acogimiento corresponde su elección a uno solo de ellos.

C.- Permiso de Lactancia.-

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos que acuerde con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

D.- Reducción de Jornada Laboral.-

El trabajador que por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada laboral, con un máximo de hasta la mitad de la jornada y un mínimo de un octavo de la jornada laboral, con la reducción proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

E.- Riesgo durante la lactancia natural

En el supuesto de riesgo durante la lactancia natural de un hijo/a menor de nueve meses, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, debido a que las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o hijo/a y así conste acreditado mediante certificación médica, tendrá derecho la madre

lactante natural al cambio de puesto de trabajo a otro exento de riesgo o a la suspensión de su contrato de trabajo hasta que el hijo/a cumpla nueve meses o se reincorpore la madre al trabajo antes de los nueve meses.

Artículo 13.- Ausencias.

El trabajador que no justifique su ausencia al trabajo, habrá de recuperar el tiempo de jornada realizada o no percibirá la remuneración total correspondiente a su ausencia.

Las bajas por enfermedad o asistencia a consulta médica, deberán estar acreditadas, respectivamente, mediante el correspondiente parte de baja médica oficial y justificante de consulta médica oficial.

El párrafo anterior se entiende establecido con independencia de lo regulado respecto a las faltas y sanciones por ausencias injustificadas al trabajo.

Artículo 14.- Excedencias.

A) Excedencia forzosa:

Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B) Excedencia Voluntaria:

Los trabajadores con un año de antigüedad, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, no computándose a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda solicitar por los trabajadores con contratos de duración determinada. Una vez concluido el período de excedencia voluntaria el trabajador tendrá un derecho preferente al reingreso en la empresa siempre que exista una vacante de igual o similar categoría profesional a la que tiene el excedente. Si no existiera vacante en su categoría profesional y sí en una inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría profesional. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El reingreso deberá ser solicitado por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación del período de excedencia voluntaria en su día solicitado por el trabajador; en caso contrario, causará baja definitiva en la empresa.

C) Excedencia por cuidado de hijo.-

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia máximo de tres años (pudiendo fraccionarse) para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento (o acogimiento) de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en cada caso, pondrá fin al que se viniere disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia por cuidado de hijo no sea superior a un año, el reingreso será automático en el puesto de trabajo computándole la antigüedad.

D) Excedencia por cuidado de pariente discapacitado.-

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia máximo de dos años (pudiendo fraccionarse) para atender al cuidado de pariente hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo.

Artículo 15.- Garantías sindicales.

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los miembros de comités de empresa, que disfrutarán de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones. Los miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Las funciones de los representantes de los trabajadores serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

Artículo 16.- Organización en el trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este convenio colectivo y las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

La empresa podrá establecer un sistema de organización científica del trabajo según las normas generales que rigen la materia, considerando actividades y rendimientos, previos los estudios técnicos indispensables realizados por equipos de expertos cualificados en la materia.

La empresa valorará según los estudios realizados los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional. Si las órdenes dadas comprendiesen menosprecio o abuso de autoridad, no serán de obligado cumplimiento, debiendo ser puestos estos hechos en conocimiento de los máximos responsables de la empresa, para que cesen de forma inmediata o se abstengan en el futuro de dar dichas órdenes.

Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la empresa, de forma correcta y respetuosa, cuantas dudas, quejas o peticiones, se relacionan con la prestación de su trabajo, bien directamente o por conducto de sus representantes.

El deber primordial del trabajador es la diligencia en el desempeño de su trabajo y la colaboración en procurar la buena marcha de la empresa, obligándose la empresa a poner al alcance de los trabajadores los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad y salud laboral.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada, por uso inadecuado o abandono.

Queda prohibida la utilización de máquinas y medios de la empresa fuera de la misma o para usos privados y ajenos a la prestación laboral.

Los trabajadores están obligados a mantener el debido sigilo y en su caso el más estricto secreto profesional de todos aquellos conocimientos, datos,

informes, etc., de tipo personal o privado, que sobre los miembros integrantes de su empresa, o asuntos relacionados con ella tengan acceso por razón de su puesto de trabajo.

Artículo 17.- Movilidad funcional.

Siempre que lo requieran los servicios, la empresa podrá adscribir a un trabajador para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando, dentro de su titulación académica o grupo salarial. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador.

Artículo 18.- Trabajos de superior e inferior categoría.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría salarial superior a la que ostente; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. Si la categoría superior se desarrollara por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos previstas en este convenio.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría salarial, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 19.- Formación profesional.

La empresa considera como de fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional, como en el de su formación general.

Con el fin de que los trabajadores puedan promocionarse laboralmente dentro de su empresa realizando cursos, seminarios o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense los gastos de matrícula desembolsados por el trabajador, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- A) Solicitud por escrito del trabajador.
- B) Que acredite el aprovechamiento en la formación recibida mediante la presentación de la oportuna documentación.
- C) Que sea aceptado libremente por la empresa que debe abonar la citada ayuda económica.

Artículo 20.- Provisión de vacantes y ascensos.

Los trabajadores podrán ascender de grupo y nivel salarial, siempre que lo soliciten a la empresa, y se cumplan las siguientes condiciones.

Las vacantes se cubrirán, dentro de cada grupo y nivel salarial, por aquellos trabajadores del grupo o nivel inmediatamente inferior y siempre que reúnan los requisitos de antigüedad y estén calificados como aptos por la empresa o declarados como tales en la prueba de aptitud a que se le someta o bien acrediten estar en posesión de titulación que habilite para el desempeño de dicho puesto de trabajo.

La promoción y ascenso a todos los grupos y niveles salariales comprendidos en los niveles 1 y 2 serán siempre de libre designación por la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo segundo de este artículo.

Artículo 21.- Gastos de locomoción, manutención y estancia.

Las cantidades que se entreguen al trabajador como asignaciones para gastos de locomoción y gastos de manutención y estancia en establecimientos de hostelería serán fijadas atendiendo a las cuantías máximas que a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sean reconocidas por tales conceptos como exceptuadas de gravamen en cada momento.

Artículo 22.- Jubilación.

En cuanto a la jubilación ordinaria, anticipada, y parcial, y cualquier otra forma de jubilación que pudiera establecerse, se estará en cada momento a lo que prevea la legislación social vigente, en especial a lo previsto en los artículos 160 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social y en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante y complementaria, que sustituirá a lo aquí pactado en todo aquello que se oponga o lo contradiga.

1.- EDAD DE JUBILACION.-

Para todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo la jubilación será obligatoria a los 65 años, o a la edad ordinaria de jubilación que en cada momento pudiera estar vigente por modificación de aquélla, excepto los siguientes casos:

a) Que el trabajador no tenga cubierto el período de carencia mínimo para su jubilación; en ese caso la edad de jubilación será determinada según el tiempo que falte hasta tener cubierto el período mínimo establecido por la legislación vigente.

b) Que por acuerdo expreso y formalizado por escrito, entre empresa y trabajador antes del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación prevista con carácter general en la legislación social, se pacte retrasar la edad de jubilación, sirviendo de tope máximo los 69 años de edad.

2.- JUBILACION PARCIAL-CONTRATO DE RELEVO

Tiene por objeto la sustitución de aquel trabajador de la empresa que accede de forma parcial a la jubilación. Se considerará jubilación parcial la que es solicitada a partir de los 60 años y antes de los 65, y que se compatibiliza con el desempeño del trabajo a tiempo parcial, vinculándose a la existencia de un contrato de relevo realizado con otro trabajador. En este período el trabajador sustituido compatibilizará el cobro de la parte proporcional de la pensión de jubilación y del salario que corresponda a su trabajo a tiempo parcial. A efectos de las prestaciones farmacéuticas tendrá la consideración de pensionista.

Ámbito de aplicación personal: El presente convenio resultará aplicable a los trabajadores que cuenten con 60 años o más años, así como a aquellos que cumplan dicha edad dentro del periodo de vigencia del presente Convenio y que de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores cumplan los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial.

En cualquier caso, el acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas será voluntaria para ambas partes, y requerirá que se alcance el correspondiente acuerdo individual entre el trabajador y la empresa mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y

del contrato de relevo. Los trámites administrativos a tal efecto correrán a cargo de la Empresa.

Jubilación parcial: En cómputo anual la jornada de trabajo del jubilado parcial se verá reducida en un 75% respecto de la que tenía en el momento inmediatamente anterior al acceso a la jubilación parcial.

Jornada residual: Las horas de trabajo correspondientes al 25% de la jornada residual serán realizadas en jornadas completas; pudiendo desarrollarse previo acuerdo con la empresa de la siguiente forma:

- Sistema de prestación acumulada al inicio de la jubilación parcial, quedando el trabajador exonerado de acudir nuevamente a la empresa una vez realizada su prestación laboral equivalente al cómputo total del 25% de su jornada residual.

- Sistema de prestación periódica como máximo en un determinado periodo del año, a requerimiento de la empresa. Tal requerimiento deberá realizarse al trabajador jubilado parcialmente con una antelación mínima de 1 mes a la fecha en que deba producirse su incorporación.

Durante los periodos de tiempo en los que el trabajador jubilado parcialmente preste sus servicios, su jornada diaria será la establecida por el convenio colectivo aplicable para un trabajador a tiempo completo.

Salario del jubilado parcial: El jubilado parcial verá reducido su salario en el mismo porcentaje que su jornada (es decir en un 75%). Para la determinación del salario que se abonará al jubilado parcial, se tomará el salario medio percibido en los 12 meses anteriores al momento de acceder a la jubilación parcial quedando excluidos los conceptos extrasalariales así como el importe correspondiente a horas extraordinarias. El 25% de este salario medio será el que perciba el trabajador con independencia del tipo de trabajo que realice durante los periodos de tiempo en que preste sus servicios.

Jubilación plena: La jubilación plena del trabajador-jubilado parcial se producirá, obligatoriamente, al cumplir la edad de jubilación ordinaria (65 años). En cualquier caso para que la jubilación total resulte obligatoria al alcanzarse la edad ordinaria de jubilación resultará necesario cumplir los requisitos necesarios exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Contrato de relevo: La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

El trabajador relevista deberá pertenecer al mismo grupo profesional (administración, producción, mantenimiento y técnicos) que el trabajador jubilado parcialmente, si bien la prestación de sus servicios no necesariamente deberá realizarse en el mismo servicio al que pertenezca el trabajador sustituido pudiendo ser contratado el relevista en cualquier servicio que tenga la empresa al que pertenezca el trabajador jubilado parcialmente.

El contrato de relevo que celebre la empresa será a jornada completa.

La previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial, y si ésta fuera denegada el trabajador será inmediatamente reincorporado a su puesto de trabajo, con la consiguiente extinción automática del contrato de relevo sin

derecho a indemnización alguna, por falta de objeto y causa para el mismo, y conforme, también, a lo dispuesto en el apartado b) del número 1 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, al quedar automáticamente incorporada esta cláusula a todos los contratos de trabajo de relevo que se suscriban en la empresa a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Artículo 23.- Periodo de prueba.

De conformidad en lo previsto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores se establece que para todas las contrataciones que lleve a cabo la empresa afectada por el presente convenio colectivo, el período de prueba para los técnicos y titulados será de cuatro meses, y de dos para el resto de trabajadores.

Estos períodos serán por días naturales de trabajo efectivo, por lo que no computarán en el mismo los períodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo.

Artículo 24.- Prestaciones complementarias de previsión social.

1.- Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de cualquier contingencia - excepto accidente de trabajo -, con necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica o post-operatorio percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el día del alta hospitalaria.

2.- Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia - excepto accidente de trabajo - percibirán el 90% de su retribución real desde el cuarto día de baja hasta el treinta. A partir del día treinta y uno de incapacidad temporal percibirán el 75% de su retribución real.

3.- Para que la empresa complemente las prestaciones referidas en los dos apartados anteriores, en el caso de que la incapacidad temporal haya sido motivada por enfermedad común, será preciso que el trabajador haya cumplido un período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante - conforme al artículo 130 de la Ley General de la Seguridad Social-.

4.- Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el alta.

5.- En los casos de Incapacidad Temporal será facultativo de la empresa y con cargo a ésta, y obligatoria para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.

6.- La empresa afectada por este Convenio suscribirá una póliza de seguro colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma a los representantes de los empleados, suficiente y en favor de sus trabajadores, para que éstos o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades siempre que la causa motivadora sea un accidente de trabajo:

- Por muerte o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo: 60.000.- euros.

- Por declaración de invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo por accidente de trabajo: 60.000.-euros.

En caso de inexistencia de dicha póliza de seguros, la responsabilidad indemnizadora por dichos eventos recaerá en la empresa.

7.- La empresa abonará a los legítimos herederos de los trabajadores en activo que fallezcan por causa natural el importe de tres mensualidades de salario real.

8.- A los efectos previstos en este artículo, se entenderá por salario real el importe de la base reguladora de la prestación correspondiente.

Artículo 25.- Contratos eventuales.

Respecto a la duración de los contratos temporales de carácter eventual se estará en todo momento a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de ámbito nacional para la Industria Química y, en su defecto, en la legislación social vigente.

Artículo 26.- Contratos en Prácticas.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas consistirá en el 60% o el 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para cada categoría salarial.

Artículo 27.- Ceses Voluntarios.

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

A) Titulados de grado superior o medio, Técnicos, especialistas y asimilados, dos meses.

B) Resto de trabajadores, quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores 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 preaviso.

Artículo 28.- Definición de las retribuciones.

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la Empresa.

Artículo 29.- Pago de salarios.

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa, y el salario se abonará a fin de cada mes mediante transferencia a la libreta o cuenta corriente que determine en cada momento el trabajador, salvo pacto o acuerdo entre Empresa y Trabajador.

Artículo 30.- Tablas salariales e Incremento salarial.

Los sueldos o remuneraciones de los diferentes grupos salariales que figuran en este Convenio Colectivo, son los que se relacionan en el Anexo II de la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de mayo de 2.010 (B.O.R.M. 17/6/2010), por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo salarial suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio el 27 de enero de 2.010.

Para los años 2.011 a 2.013 y sucesivos, se pacta un incremento salarial en un porcentaje igual al I.P.C. real a 31 de diciembre del año de que se trate, con una entrega a cuenta del futuro incremento del 1% sobre los salarios del año anterior. Tan pronto como se conozca y constate el I.P.C. real, se producirá una revisión salarial en el exceso sobre el abonado a cuenta, abonándose los atrasos correspondiente en el mes de febrero del año siguiente al que corresponda. En el

caso de que el I.P.C. real del año en cuestión fuera inferior al 1%, no procederá la devolución de importe alguno por los trabajadores, si bien se tendrá en cuenta y se aplicará para el incremento del año siguiente.

A los efectos previstos en este artículo, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo se reunirá tan pronto como se conozca el I.P.C. real por el Gobierno para cada una de las anualidades, a fin de confeccionar las tablas salariales correspondientes.

Artículo 31.- Salario Base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo "Tabla Salarial" del presente Convenio para cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 32.- Plus de Productividad.

A iniciativa de la empresa podrá establecerse un complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualquier otro incentivo que el trabajador pudiera percibir por razón de una mayor calidad o de una mayor cantidad de trabajo. Este sistema, al no tener carácter consolidable, no otorga derecho adquirido alguno para los trabajadores.

Artículo 33.- Beneficio Asistencial y Suplidos.

Este plus extrasalarial tendrá la cuantía que se determina en la columna correspondiente de las tablas salariales aplicables a cada actividad para cada grupo o categoría. En la columna correspondiente a los beneficios asistenciales y suplidos, se considerarán comprendidos los conceptos extrasalariales de plus de distancia, kilometraje, ropa de trabajo y locomoción y transporte urbano.

Artículo 34.- Pagas Extraordinarias.

Todos los trabajadores a quienes comprende este Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias (julio y diciembre) equivalentes a una mensualidad de salario base cada una de ellas, pudiendo efectuar la empresa el abono de las mismas por prorrateo en doceavas partes del importe total de las dos pagas extraordinarias en cada una de las mensualidades.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a su devengo proporcionalmente al tiempo trabajado.

El personal que cause baja definitiva en la Empresa tendrá derecho a los devengos proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 35.- Faltas.

Las faltas cometidas por trabajadores serán clasificadas en leves, graves y muy graves.

1.- Faltas Leves:

A) La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada. Se considerará falta de puntualidad la inferior a treinta minutos, considerándose falta de asistencia la superior a treinta minutos.

B) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

C) La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

D) El reiterado olvido de la firma en las listas de asistencia, o de los mecanismos de control.

E) Ausencia del puesto de trabajo sin el correspondiente permiso.

F) 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.

G) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.

H) La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas.

I) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio.

J) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.

K) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.

L) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.

M) El incumplimiento de las normas de tramitación en lo referente a los datos personales.

N) La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias leves producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

2.- Faltas Graves:

A) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.

B) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.

C) El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.

D) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.

E) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.

F) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

G) La desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.

H) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.

I) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.

J) La embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas en hora de servicio.

K) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.

L) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

3.- Faltas Muy Graves:

A) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

B) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

C) Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de seis meses o más de diez en un año.

D) 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.

E) Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la empresa o a los familiares que conviven con ellos o al público que acude a la empresa.

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

G) La embriaguez o toxicomanía habitual.

H) Las agresiones verbales o físicas entre trabajado-res en horas de servicio.

I) La simulación de enfermedad.

J) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.

K) Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.

L) El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.

M) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

N) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 36.- Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días naturales, las graves a los 20 días, las faltas muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 37.- Sanciones.

A) Por falta leves:

1.- Amonestación por escrito

2.- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días

B) Por faltas graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a tres meses

C) Por faltas muy graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

2.- Despido.

Artículo 38.- Seguridad, y Salud Laboral.

La empresa facilitará gratuitamente a los trabajadores a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de salud laboral que correspondan y sean adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/ 1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como a la normativa de desarrollo de la misma.

Artículo 39.- Clasificación salarial para trabajadores sin nocturnidad

Los trabajadores sin nocturnidad, afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que se desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente serán clasificados en grupos salariales. En cada grupo, excepto en el grupo 1, pueden establecerse hasta cinco niveles, cuya clasificación y distribución se realiza atendiendo al grado de experiencia y autonomía, por lo que en el Nivel 1 se encuadran los trabajadores con mayor experiencia y autonomía, siendo los encargados de distribuir el trabajo entre los trabajadores que integran los distintos niveles de este grupo; el Nivel 2 lo conforman los trabajadores que, pese a tener experiencia en el trabajo que realizan, deben atender en todo momento a las pautas fijadas por el nivel superior; el Nivel 3 lo conforman los trabajadores con cierta experiencia en el trabajo que realizan, pero con escasa autonomía en el desempeño del mismo; el Nivel 4 lo conforman los trabajadores con escasa experiencia y autonomía; y, el Nivel 5 lo conforman los trabajadores con nula experiencia, por lo que deben atender en todo momento, en la realización de su trabajo, a las directrices marcadas por los trabajadores que integran los niveles 1, 2, 3 y 4.

La clasificación del personal afectado por este Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y volumen de la empresa en concreto no lo requieren.

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben de considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia profesional.

Artículo 40.- Definición de los grupos salariales para trabajadores sin nocturnidad.

GRUPO 1.- Criterios Generales.

Esta incluido en este grupo el personal que realice operaciones determinadas según instrucciones directas y claramente establecidas de la persona responsable. Sólo requiere atención o en su caso esfuerzo físico con un alto grado de dependencia sin necesidad de poseer formación profesional específica.

Ejemplos: Labores de vigilancia, de limpieza, actividades de mensajería, efectuar recados, recoger correspondencia, actividades de fabricación sin puesto cualificado.

GRUPO 2.- Criterios Generales.

Encuadramos en este grupo al personal que realice tareas auxiliares con alto grado de supervisión, siguiendo un método de trabajo previamente establecido.

Los trabajadores de este grupo podrán realizar las tareas del grupo I, además de las siguientes: labores de archivo, reprografía, recepción y demás tareas administrativas que se realicen de forma rutinaria y sencilla; tareas de carga y descarga de materiales, así como la ubicación de la mercancía en los lugares habilitados para ello, utilizando medios de transporte mecánico, siempre bajo supervisión de un superior; tareas de repaso y verificación de productos fabricados, recogida y embalaje y marcaje de los productos, así como el bobinado

de las tuberías, utilizando una máquina bobinadora, tareas de limpieza y mantenimiento de las instalaciones productivas.

GRUPO 3.- Criterios Generales.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Los trabajadores de este grupo podrán realizar las tareas del grupo 2, además de las siguientes: las tareas administrativas reflejadas en el grupo 2 con mayor grado de iniciativa, de operador telefónico, proceso de datos, de registro; tareas complementarias de almacén junto a las de carga y descarga, utilizando medios de transporte mecánicos; funciones de cobro a domicilio a clientes, así como la recepción de pedidos y realización de contactos comerciales siempre con la supervisión de dirección comercial; tareas auxiliares de fabricación junto a una máquina dentro de un turno que complete un proceso productivo, estas tareas habrán de ser realizadas bajo la supervisión del responsable de turno correspondiente; actividades encaminadas a la realización de análisis sencillos y rutinarios así como la toma y preparación de muestras.

GRUPO 4.- Criterios Generales.

Funciones que comprenden la realización de tareas de manera autónoma que requieren un razonamiento por parte del trabajador siempre bajo la supervisión de superiores, pudiendo contar con ayudantes o auxiliares en el desempeño de sus funciones.

Los trabajadores de este grupo podrán realizar las tareas de los del grupo 3 además de las siguientes:

- Tareas de contabilización de determinadas partidas, cálculos de costes y de precios a la vista de ofertas y pedidos recibidos, tramitación de facturación y todo tipo de tareas administrativas de carácter más autónomo que las anteriores; despacho de pedidos, revisión de la mercancía, distribución de salidas de material en los distintos medios de transporte utilizados; tareas de venta de productos mediante visitas a clientes siguiendo programas y rutas establecidas de viaje; operarios especializados en el manejo de las máquinas, así como en el montaje y soldado de piezas; funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto; actividades especializadas en la adaptación de los medios informáticos a las necesidades de los usuarios; tareas de análisis de laboratorio implicando la utilización de aparatos especializados, así como obtención de muestras, extensión de certificados, boletines de análisis.

GRUPO 5.- Criterios Generales.

Comprende a este grupo la realización de las funciones de coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas con un cierto nivel de responsabilidad en ordenar el trabajo a un determinado número de colaboradores.

Este grupo recoge a los encargados de máquina de cada departamento. Se trata de actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o una unidad de producción que pueda ser integrado por uno o varios trabajadores del grupo salarial inferior. Sin perjuicio de realizar en caso necesario las actividades propias del grupo 4.

GRUPO 6.- Criterios Generales.

Funciones que consisten en supervisar y coordinar las distintas actividades de los colaboradores, en este caso concreto nos referimos a los jefes de cada uno de los departamentos productivos de la empresa. Este grupo al igual que el grupo 5 requiere una responsabilidad para ordenar el trabajo del personal que tiene a su cargo, la diferencia está en que las tareas a ordenar y supervisar son de carácter variado dentro siempre del mismo departamento.

GRUPO 7.- Criterios Generales.

Dentro de este grupo se encuadran las funciones consistentes en actividades complejas con objetivos definidos, que requieren a un profesional especializado. Por el carácter teórico de las actividades se requiere de un alto grado de responsabilidad y autonomía.

Algunos ejemplos de las tareas que efectúan son los siguientes: Tareas de investigación, responsabilidad técnica del laboratorio y supervisión técnica en general de procesos de fabricación, de servicios, organización industrial, etc. Análisis de sistemas de informática, responsabilidad de la explotación de un ordenador central.

Quedan también incluidos entre sus funciones las relativas a su departamento de los grupos anteriores.

GRUPO 8.- Criterios Generales.

Las tareas y actividades de este grupo son similares al grupo 7; la diferencia a la hora de encuadrar a un trabajador está en la experiencia y aptitud del mismo ante las tareas anteriormente descritas.

Representa mayor grado de responsabilidad que el grupo anterior.

GRUPO 9.- Criterios Generales.

Se incluyen los puestos que requieren un alto grado de autonomía y ejercen su responsabilidad sobre uno o varios departamentos de la empresa. Entre otras desempeñan las siguientes funciones: de supervisión de todas las tareas administrativas, planificación y ordenación de los trabajos administrativos; funciones de organización de todas las tareas referentes al almacenamiento, distribución, despacho de pedidos, y logística de la empresa; funciones de organizar y planificar las redes de ventas de la empresa, así como de establecer las estrategias comerciales; funciones de planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática; funciones de desarrollo de tareas de gestión e investigación a alto nivel, control de calidad y supervisión de las labores técnicas del resto de jefes de departamento. Quedan también incluidas entre sus funciones las relativas a sus departamentos de los grupos anteriores.

GRUPO 10.- Criterios Generales.

Las tareas y funciones son similares a las del grupo 9; la diferencia está en la experiencia profesional así como en las aptitudes personales para el desarrollo de las funciones. Supone un grado de responsabilidad superior al grupo anterior.

GRUPO 11.- Criterios Generales.

Se encuadran en este grupo los jefes y técnicos superiores con el más alto grado de responsabilidad, experiencia y aptitudes para desempeñar las funciones de los grupos 9 y 10.

GRUPO 12. Criterios Generales.

Las funciones de este grupo son las de organizar, dirigir y coordinar las actividades de uno o varios departamentos de la empresa, colaborando directamente con la dirección en el establecimiento de objetivos que afecten al buen funcionamiento de la empresa. Lo integran cargos asimilables a Directores de Departamento.

GRUPO 13. Criterios Generales

Las tareas y funciones de este grupo son similares a las del grupo 12, si bien serán factores de iniciativa, conocimientos y complejidad los que debidamente considerados determinarán la inclusión final del trabajador en este grupo salarial.

GRUPO 14. Criterios Generales

Las funciones a desarrollar por el trabajador pretenden dar respuesta a necesidades organizativas y directivas al más alto nivel dentro de la estructura empresarial, siendo ejecutadas aquéllas con las máximas delegaciones de mando, responsabilidad y autonomía.

Artículo 41.- Clasificación salarial para trabajadores con nocturnidad

Los trabajadores con nocturnidad, afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que se desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente serán clasificados en Grupos salariales. En cada grupo, se establecen diversos Subgrupos atendiendo a las funciones que realizan y a su vez éstos pueden dividirse hasta en tres niveles o categorías, cuya clasificación y distribución se realiza atendiendo al grado de experiencia y autonomía, por lo que en el Nivel 1: se encuadran los trabajadores con mayor experiencia y autonomía, siendo los encargados de distribuir el trabajo entre los trabajadores que integran los distintos niveles de este subgrupo; Nivel 2: lo conforman los trabajadores con cierta experiencia en el trabajo que realizan, pero con escasa autonomía en el desempeño del mismo; y, el Nivel 3: lo conforman los trabajadores con nula experiencia, por lo que deben atender en todo momento, en la realización de su trabajo, a las directrices marcadas por los trabajadores que integran los niveles 1 y 2.

La clasificación del personal afectado por este Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y volumen de la empresa en concreto no lo requieren. Los cometidos profesionales de cada puesto deben de considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia profesional.

Artículo 42.- Definición de los grupos salariales para trabajadores con nocturnidad.**GRUPO EXTRUSION**

- Jefe de Turno Extrusión
- Especialista Extrusión
- Alimentador Extrusión
- Embalador Extrusión
- Operario Extrusión

GRUPO AZUDLINE

- Jefe de Turno Azudline



- Especialista Azudline
 - Operario Azudline
- GRUPO INYECCION
- Jefe de Turno Inyección
 - Especialista Inyección
 - Operario Inyección

Artículo 43.- Derecho supletorio.

En todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Artículo 44.- Cláusula derogatoria.

Queda derogado el III Convenio Colectivo de Empresa vigente durante el periodo 2008-2010.

Disposición adicional primera

Se constituye una comisión mixta integrada por dos representantes de la parte social y dos de la parte empresarial con el objeto de que a lo largo de la vigencia de este convenio colectivo elaboren una propuesta posible de reordenación de las categorías y grupos salariales actualmente existentes.