

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 31 de julio de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Hansen & Cawley” (código número 28100422012013).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Hansen & Cawley”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 13 de julio de 2012; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 31 de julio de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA HANSEN & CAWLEY

Capítulo I

*Normas generales***Artículo 1. Ámbito funcional**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la Empresa HANSEN & CAWLEY.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo incluidos en su ámbito funcional, y que en la actualidad radican en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en HANSEN & CAWLEY, excluido el personal de alta dirección.

Artículo 4. Vigencia y duración

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de septiembre de 2012.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de 4 años, por lo cual sus efectos se extinguirán el 31 de agosto de 2016.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en la empresa que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Igualmente, los beneficios otorgados por el presente convenio podrán ser compensables o absorbibles con respecto a las situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de la empresa.

Artículo 6. Denuncia, revisión y prórroga

La denuncia del Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, deberá realizarse por escrito y a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en Derecho.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del tercer mes anterior a la fecha de terminación de la vigencia del convenio.

Durante las negociaciones para la renovación del Convenio, éste se prorrogará automáticamente, manteniéndose su vigencia hasta que se haya acordado un nuevo convenio. No obstante perderá su vigencia solamente las cláusulas obligacionales manteniéndose en vigor en cambio su contenido normativo.

Artículo 7. Igualdad en el trabajo

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, sexo, ideología, raza, etcétera.

Asimismo, la empresa garantizará el percibo de igual salario en igual función, sin diferenciación ninguna por razón de sexo.

Artículo 8. Indivisibilidad del convenio

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente.

Artículo 9. Normas subsidiarias

Durante la vigencia del presente convenio éste no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto.

Asimismo, se aplicará como marco legal de referencia y norma subsidiaria el Convenio Colectivo del Comercio Textil de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 10. Organización del trabajo

- a) La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio y la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

- b) Sin merma de la autoridad reconocida a la dirección de la empresa, los representantes de los trabajadores tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines establecidos legalmente.
- c) En todo caso, en las facultades y obligaciones de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores, se estará a lo que dispongan las leyes y disposiciones laborales en todo momento.

Artículo 11. Comisión Paritaria

1. Como órgano para la interpretación y la vigilancia del Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria que, además, podrá ejercer funciones de conciliación, mediación y arbitraje en aquellos casos en los que las partes lo solicitarán a su consideración de común acuerdo.

2. La Comisión Paritaria estará formada por seis miembros, tres en representación de los/las trabajadores/as y otros tres en representación de la Dirección de HANSEN & CAWLEY.

3. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de todo lo acordado.
- c) Conocer, en primera instancia, las reclamaciones que puedan producirse durante la vigencia del Convenio y sobre las cuestiones tratadas en el mismo.
- d) Arbitrar soluciones y mediar en las cuestiones que las partes sometan a su consideración.
- e) Resolver las discrepancias que puedan surgir en los periodos de consultas de los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones laborales previstas en el presente convenio, en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores. Con respecto a los procedimientos para solventar las discrepancias en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo no habiéndose llegado a un acuerdo en el periodo de consultas y antes de hacer efectivas las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se acudirá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo, en los plazos y métodos que se establece en la regulación de la misma. Si no se llegara a un acuerdo en dicho seno, se acudirá al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos, ya sea a nivel estatal o de Comunidad Autónoma según proceda.
- f) Aquellas otras que puedan atribuirse de común acuerdo de las partes.

4. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes. La solicitud se formulará por escrito dirigido al Presidente, que habrá sido designado de común acuerdo, en el cual se indicará con claridad y precisión el tema que se somete a la consideración de la Comisión paritaria.

5. Las reuniones deberán tener lugar, a más tardar, a los cinco días hábiles después de la fecha de su solicitud.

Se redactará un acta de todo lo tratado en las reuniones que firmarán todos los asistentes.

6. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por mayoría simple para garantizar la rapidez y efectividad de la misma, así como para salvaguardar los derechos afectados. Los acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

7. A efectos de comunicaciones, el domicilio de la Comisión Paritaria será en las instalaciones de Hansen & Cawley en Fuenlabrada, provincia de Madrid, en la calle Flores del Sil, y las reuniones se efectuarán en el lugar que determine el Presidente.

8. La Comisión Paritaria se constituirá en un plazo máximo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Capítulo II

Condiciones de trabajo

Artículo 12. Jornada

La duración máxima de la jornada laboral durante la vigencia del presente convenio será de 1.784 horas anuales de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta horas semanales.

Además, la jornada máxima anual se reducirá en un día y que se disfrutará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador antes del día 31 de diciembre de cada año. Esta segunda reducción de jornada podrá ser compensada por la empresa como consecuencia de ausencias del trabajador por motivos distintos a los contemplados en el artículo 26 del presente convenio, sin que la empresa pueda en ningún caso sancionar como consecuencia de dichas ausencias, de ejercitar esta opción.

No obstante lo anterior, la jornada anual establecida se podrá distribuir por la empresa de forma irregular en cómputo anual, semanal o diario. Así, la dirección de la Empresa estará facultada para distribuir de manera irregular hasta un 14% de la jornada de trabajo en cómputo anual.

Dicha distribución irregular de la jornada de trabajo estará sujeta a los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas que en términos de flexibilización de jornada vienen disfrutando los trabajadores que actualmente prestan sus servicios en Hansen & Cawley. Dichas condiciones actuales son:

- posibilidad de distribuir de forma irregular hasta un 11% de la jornada de trabajo en cómputo anual.
- el número de horas de trabajo efectivo diarias no podrá ser superior a 9.
- el personal actual tendrá un día y medio más de vacaciones por dicha flexibilidad, cuyo disfrute se ajustará a las necesidades de cada departamento o sección, y que tendrá la consideración de no recuperable.
- la distribución irregular de la jornada, solo será aplicable a los días de trabajo establecidos para cada trabajador según su contrato.
- entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. (ET Art. 34.3).
- la amplitud total de la jornada diaria, solo podrá superar en una hora (hora de descanso, comida, etc.) el tiempo total de la jornada efectiva de trabajo.

Si la empresa preavisa con una antelación mayor a 5 días, se compensará con 1 hora de descanso por cada hora distribuida irregularmente.

El disfrute del descanso equivalente a la jornada irregular se efectuará dentro de los cuatro meses siguientes al de su realización.

Los trabajadores podrán acumular el 50% de los descansos en jornadas completas. El 50% restante será distribuido en las horas iniciales o finales de la jornada diaria y en ningún caso fraccionará la jornada. Esta jornada irregular no podrá suponer la ampliación de la jornada anual.

Artículo 13. Descanso semanal

Los trabajadores disfrutarán de una mañana o tarde libre, de lunes a sábado, ambos inclusive cada semana, o bien de un día completo, cada dos semanas en turnos rotativos, prevaleciendo lo establecido en los contratos de trabajo.

En cualquier caso se respetarán las condiciones particulares de los trabajadores de HANSEN & CAWLEY que estén prestando servicios a la firma del presente Convenio.

Artículo 14. Vacaciones

Todos los trabajadores preferentemente disfrutarán anualmente de 30 días naturales ininterrumpidos, entre el día 20 de junio y el día 30 de septiembre. Asimismo, dispondrán de un día más de vacaciones, a convenir entre la empresa y los trabajadores.

No obstante todo lo anterior, las vacaciones podrán fraccionarse a lo largo del año siempre que el trabajador disfrute obligatoriamente de dieciséis días en el período reseñado, 20 de junio y 30 de septiembre, y de dieciséis días consecutivos a determinar.

En cualquier caso, siempre deberá garantizarse que en cada sección o departamento presten servicios, al menos, el 25% del personal afecto a los mismos.

El disfrute se podrá pactar libremente cuando el trabajador lo solicite y acceda la empresa.

Las vacaciones no podrán empezar en vísperas de festivo, salvo cuando comience el día 1 ó 16 de cada mes.

La empresa comunicará a los trabajadores el calendario de vacaciones antes del 31 de marzo. Las vacaciones se distribuirán anualmente en forma rotativa.

Cuando el trabajador hubiera iniciado su período vacacional y sufriera una baja por enfermedad común accidente no laboral durante el periodo que dure la situación de incapacidad temporal no se computará como días de disfrute de vacaciones.

Capítulo III

Retribuciones

Artículo 15. Salario

Para el año 2012, las tablas salariales serán las aplicables al personal afectado o incluido en el convenio colectivo de comercio textil de la Comunidad Autónoma de Madrid.

A partir del 1 de enero de 2013, la empresa incrementará los conceptos de Salario Base y Antigüedad Consolidada en un 0'5% anual y ello hasta que salgan publicadas las tablas del Convenio Colectivo del comercio textil de la CAM para dichos años, momento en el cual serán de aplicación aquellas.

Artículo 16. Complemento por antigüedad consolidada

La cantidad que, a fecha 31 de diciembre de 1997, viniera cobrando el trabajador como complemento de antigüedad pasó a denominarse antigüedad consolidada «ad personam». Desde el 1 de enero de 1998 no se devenga retribución alguna por la permanencia en la empresa.

El complemento de antigüedad consolidada, que es cotizable a todos los efectos de la Seguridad Social, se actualizará con los porcentajes que se pacten para la revisión salarial de cada ejercicio, y no podrá ser objeto de compensación y absorción con posteriores subidas salariales.

Artículo 17. Pagas extraordinarias

- Paga de verano. En el mes de julio se abonará una paga equivalente a una mensualidad del salario del convenio, más la antigüedad consolidada, cuyo devengo es de 1 de julio al 30 de julio.
- Paga de Navidad. Dentro de los quince primeros días de diciembre se abonará una paga equivalente a una mensualidad del salario del convenio, más la antigüedad consolidada, cuyo devengo coincide con el año natural.

Artículo 18. Participación en ventas o beneficios

Dentro del primer trimestre se abonará en concepto de participación en ventas o beneficios, como mínimo, una paga consistente en el importe de una mensualidad del salario del convenio, más la antigüedad consolidada, siendo su devengo del 1 de enero al 31 de diciembre del ejercicio anterior al que se produce el pago.

Artículo 19. Plus de transporte

El plus de transporte será abonado a razón de 65,95 euros mensuales en doce pagas, que en cómputo anual supone 791,40 euros. Este plus de transporte se abonará, igualmente, a los trabajadores con contrato formativo. Dicho Plus de transporte se actualizará con los porcentajes que se pacten para la revisión salarial durante cada ejercicio.

Artículo 20. Dietas y viajes

El trabajador que por necesidad del servicio tenga que desplazarse fuera de su centro habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes. En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el trabajador tendrá derecho a percibir una media dieta de 13,44 euros o 39,84 euros si es completa.

Los trabajadores que utilicen su vehículo para realizar su trabajo, percibirán una cantidad consistente en 0,19 euros por kilómetro.

A los efectos de las cargas fiscales o de cotización a la Seguridad Social, los importes no tributables ni cotizables se regirán por lo establecido en la normativa tributaria durante la vigencia del presente convenio regulen esta materia.

La empresa estará obligada a la formalización de una póliza de seguro de accidentes para los trabajadores afectados por esa artículo, además de la póliza de seguro contemplada en el artículo 53.

Artículo 21. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, independientemente de la modalidad de contratación, aquellas horas de trabajo que se realicen voluntariamente sobre la duración máxima de la jornada anual regulada en el artículo 12 del presente convenio.

No obstante lo anterior:

- a) Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias.
- b) Las horas extraordinarias necesarias para atender imprevistos y siniestros serán consideradas de carácter estructural, siempre que sean derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y que no puedan ser sustituidas por la utilización de trabajadores que puedan acogerse a las modalidades de contratación previstas legalmente.
- c) El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual y teniendo un recargo del 75 por 100 las realizadas en días laborables y del 150 por 100 las que se realicen en festivos y/o domingos.
- d) De común acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso; estas compensaciones de horas podrán acumularse.

Capítulo IV*Derechos sociales***Artículo 22. Prendas de trabajo**

A los trabajadores que proceda (almacenes, trastienda, etc.), comprendidos en el presente convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniforme y otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, dicha provisión podrá ser sustituida por una retribución en metálico destinada a tal finalidad.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y trabajador en número de dos uniformes (uno para invierno y otro para verano), que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente o, al menos, en la mitad de las mismas.

La empresa que exija al personal mercantil utilizar un determinado tipo de vestido o calzado, le facilitará las prendas aquellas y no serán obligatorias mientras no sean suministradas cuantas veces sean necesarias.

Artículo 23. Enfermedades y accidentes

La empresa complementará la prestación de la Seguridad Social a los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente laboral por un período máximo de dieciocho meses en los siguientes supuestos:

- a) En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base y antigüedad consolidada, desde el primer día de baja.
- b) En la primera incapacidad temporal por enfermedad común del año, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base y antigüedad consolidada, desde el primer día de baja.
- c) En la segunda y sucesivas incapacidades temporales por enfermedad común, en los tres primeros días no habrá complemento alguno. Del cuarto al decimoquinto día el complemento será del 70 por 100 del salario base y antigüedad consolidada. Del decimosexto día en adelante el complemento será del 80 por 100 del salario base y antigüedad consolidada.

No obstante lo dispuesto en el apartado c), en las incapacidades temporales por enfermedad común con parte de hospitalización, el complemento será del 100 por 100 del salario base y la antigüedad consolidada, desde el día de la hospitalización y mientras dure el periodo hospitalario. En caso de intervención quirúrgica ambulatoria con prescripción facultativa de descanso domiciliario desde el día de la intervención y durante el reposo domiciliario.

Las pagas extraordinarias no sufrirán merma durante todo el periodo que el trabajador haya permanecido en situación de incapacidad temporal.

Artículo 24. Descuento en compras

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a un descuento en las compras que realicen en la empresa de un 15 por 100 del precio venta al público, siempre que los artículos adquiridos sean para su uso personal o de los familiares que con él convivan. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a juicio del trabajador, disfrute.

Artículo 25. Ineptitud sobrevenida

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

No obstante, en todo lo no regulado se estará a lo que establezca la legislación vigente.

Capítulo V

Licencias

Artículo 26. Motivos

El trabajador podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio, civil o religioso.
2. Tres días naturales por nacimiento de hijo, que podrán ser prorrogados por otros tres en caso de justificar enfermedad de madre o hijo o cuando el trabajador necesite un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma en la que se ubique su residencia habitual.
3. Tres días naturales en caso de grave enfermedad, intervención quirúrgica aún cuando la intervención quirúrgica no requiera hospitalización pero si reposo domiciliario o fallecimiento de familiar de hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, que podrán ampliarse a cinco cuando medie necesidad de desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma en la que se ubique su residencia habitual.
4. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia. Dos días si fuese fuera de la Comunidad Autónoma en la que se ubique su residencia habitual.
5. Un día por traslado de domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendiendo 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 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá pasar la empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Por el tiempo necesario para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.
8. En cuanto a lo señalado en los apartados 1 al 3, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que se precise según las circunstancias, conviniendo las condiciones de concesiones y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.
9. Por el tiempo indispensable para la obtención del carné de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.
10. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
11. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Todo lo expuesto anteriormente tendrá validez para las parejas de hecho fehacientemente inscritas en el registro público correspondiente

El trabajador, a instancias de la empresa, deberá preavisar el hecho y demás circunstancias que den lugar a la licencia, con la debida antelación, comunicándolo por escrito, cuyo incumplimiento daría lugar a la denegación de la licencia. Se exceptúan los casos de urgencia, en los que el trabajador deberá comunicar el hecho dentro de la primera jornada de ausencia del trabajo, sin perjuicio de su posterior justificación.

Todas las ausencias no previstas en los números anteriores, se considerarán ausencias no retribuidas, debiendo el trabajador justificar las mismas. En caso de no proceder a la correspondiente justificación se estará a lo dispuesto en el artículo 57 del presente convenio. Se exceptúan las motivadas por incapacidad temporal, protección de la maternidad y horas sindicales.

Capítulo VI

Permisos y excedencias

Artículo 27. Excedencia voluntaria y forzosa

- a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- b) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes. En el supuesto que el trabajador no solicitase el reingreso antes de la finalización de su período de excedencia voluntaria, aquél causará baja definitiva en la empresa.

Artículo 28. Permiso especial no retribuido

Los empleados, preavisando con dos semanas de antelación, podrán disfrutar, una vez al año, de un permiso sin retribución de hasta quince días, sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, periodo en el que se esté haciendo uso de la distribución irregular prevista en el artículo 12 del presente convenio colectivo.

La empresa concederá este tipo de licencias siempre que haya causa justificada. Tanto la petición del trabajador como la concesión o no, por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

Capítulo VII

Protección a la maternidad

Artículo 29. Protección a la mujer embarazada

La mujer embarazada tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo cuando se demuestre que los procedimientos o condiciones de trabajo puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, asegurándole el mismo salario y la reincorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se incorpore después del parto.

Este cambio se producirá por certificación facultativa de la Seguridad Social.

Artículo 30. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas en partos normales, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Estas dieciséis semanas de suspensión se distribuirán, a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo, en caso del fallecimiento de la madre.

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 la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud.

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

Lo previsto en el presente artículo se entiende también para los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores. En estos casos, la suspensión tendrá también 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 definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

Artículo 31. Permiso de adopción y acogimiento

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias o experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalado.

Artículo 32. Permiso por 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Social.

Artículo 33. Excedencia para cuidado de hijos

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, en su caso de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 34. Permiso especial no retribuido

Aquellas trabajadoras que, antes de causar baja por maternidad, lo soliciten por escrito y con acuse de recibo, podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses, que podrán añadir o acumular al permiso por parto de dieciséis semanas. Cumplidos los requisitos anteriormente establecidos, el permiso operará de forma automática y su reincorporación se producirá de forma automática a la finalización del mismo.

En caso de que la baja se cubra con un contrato de interinidad, éste podrá abarcar la totalidad del período de suspensión del contrato.

Artículo 35. Guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de la jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria en jornada diaria, la elección de turno y la determinación de período de reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación del período de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Social.

Capítulo VIII

Derechos sindicales

Artículo 36. Representación colectiva

La representación colectiva corresponderá:

- Al comité de empresa cuando la empresa cuente con 50 o más trabajadores.
- A los delegados de personal cuando la empresa cuente con menos de 50 trabajadores y más de 10.
- Al delegado de personal cuando la empresa cuente entre 6 y 10 trabajadores si así lo decidieran éstos por mayoría.

Artículo 37. Delegados sindicales

Podrá establecerse un delegado sindical cuando la empresa cuente con más de 100 trabajadores. En caso de que así fuese, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, XI, 85, de 2 de agosto. Estos delegados sindicales tendrán las mismas atribuciones y garantías que el citado Texto Legal les reconoce.

Artículo 38. Asambleas

Podrán realizarse asambleas en los locales de la empresa o en aquellos que ésta pudiese proporcionar a estos efectos, siempre fuera de horas de trabajo y dentro de las condiciones y límites contemplados en las disposiciones vigentes.

Artículo 39. Tablón informativo.

En cada uno de los centros de trabajo la empresa pondrá a disposición de las centrales sindicales y de los trabajadores un tablón de anuncios con fines de información, sin que esto suponga interrupción de jornada laboral. El tablón se situará de forma que, sin estar a la vista del público, sea de fácil localización para los trabajadores.

Artículo 40. Cuotas sindicales

La empresa podrá descontar, a requerimiento de los trabajadores, las cuotas sindicales en la nómina.

Artículo 41. Horas sindicales

Las horas sindicales legalmente establecidas podrán ser acumuladas entre los miembros del comité de empresa, delegados sindicales o delegados de personal.

Los sindicatos con presencia en más de un centro de trabajo, podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la empresa.

Los delegados o miembros de comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la respectiva Ley les reconozca en favor de otro u otros delegados o miembros del comité. Para que ello surta efecto, la cesión será presentada por escrito, por la dirección del sindicato del ámbito que corresponda, en la que figurarán los siguientes datos:

Nombre del cedente y cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión.

Artículo 42. Derechos adquiridos.

A los comités de empresa y secciones sindicales se les reconocen los derechos adquiridos que vinieran disfrutando en la actualidad en la empresa.

Artículo 43. Secciones sindicales

La empresa reconoce a las secciones sindicales legalmente constituidas como legítimos representantes de los intereses de sus afiliados.

Artículo 44. Comisión sobre ventas

Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del comité de empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas sindicales no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de las comisiones sobre ventas en el último mes trabajado sin incidencia significativa de las horas sindicales.

Artículo 45. Sanciones

En caso de sanciones por faltas graves muy graves o despido, antes de que esto se produzca, el empresario deberá comunicarlo a la representación de los trabajadores.

Capítulo IX**Contrataciones****Artículo 46. Indemnización para contrataciones de duración determinada**

Para aquellos contratos laborales, superiores a un mes, cuya normativa no contempla indemnización alguna al término de los mismos, se les establece una indemnización equivalente a doce días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

En el supuesto de que el trabajador, al término de la duración pactada, optase por no continuar en la empresa, no tendrá derecho a percibir la indemnización antes mencionada.

Artículo 47. Entrega de copia de contrato

En el momento de iniciar o prorrogar un contrato de trabajo, la empresa deberá entregar una copia del mismo al trabajador.

Artículo 48. Contratación

Las partes convienen que podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Estos contratos podrán tener una duración máxima de

doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzca dicha causa.

Caso de contratarse por una duración inferior podrá prorrogarse por una sola vez hasta el máximo permitido.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados las campañas estacionales, la consolidación comercial en los casos de creación o ampliación de un nuevo proyecto, las ferias, exposiciones, campañas o proyectos especiales, promociones de productos, y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

48.1 Contrato para la formación y el aprendizaje

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Novena de la ley 3/2012 de 6 de Julio, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15% podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo segundo del Artículo 48.1 del presente Convenio.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

El número de contratos formativos por centro de trabajo que las empresas podrán celebrar no será superior al fijado en la siguiente escala:

- Hasta 5 trabajadores: Uno.
- De 6 a 10 trabajadores: Dos.
- De 11 a 25 trabajadores: Tres.
- De 26 a 40 trabajadores: Cuatro.
- De 41 a 50 trabajadores: Cinco.
- De 51 trabajadores en adelante: Ocho.

No se podrán celebrar contratos para la formación de conductor, auxiliar administrativo, mozo, ordenanza, composturero, empaquetador, portero y personal de limpieza.

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Novena del Real Decreto Ley 3/2012, de 11 de febrero, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15% podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo segundo del artículo 48.1 del presente Convenio.

48.2 Contrato trabajo en prácticas

Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las actividades para las que se establecen contratos en prácticas serán las incluidas en los Grupos Profesionales III, IV y V del Convenio.

La retribución garantizada de los trabajadores contratados en prácticas será el 60 o 75 por 100 del salario del Grupo Profesional en que realice la prestación de su relación laboral, durante, respectivamente, el primero y segundo año de vigencia del contrato.

A estos efectos, serán titulaciones reconocidas oficialmente aquellas relativas a marketing, ventas, comercio internacional, administración y gestión económica empresarial, o cualquier otra homologada por el Servicio de Empleo Público Estatal referido a los grupos III, IV y V.

La empresa, junto con el contrato de prácticas establecido y su copia básica, deberá entregar al comité de empresa o delegados de personal una copia del Plan de desarrollo profesional establecido para estas titulaciones que siempre será adecuado a su formación teórica.

48.3 Adecuación de contratos

Los trabajadores que por circunstancias personales justificadas quieran reducir su jornada (sea en horas al día o a la semana o en días a la semana o al mes) en más de un tercio de su duración, lo solicitarán por escrito al empresario, quién deberá contestar en el plazo máximo de treinta días.

En el caso de que hubiese acuerdo, se procederá a la conversión del contrato a tiempo parcial, respetándose, en todo caso, el carácter temporal o indefinido que tuviese el contrato precedente.

48.4 Contratación indefinida

Las partes firmantes del presente convenio promoverán la estabilidad en el empleo a través de la contratación indefinida como herramienta fundamental para conseguir una mayor profesionaliza-

ción de los trabajadores. Es voluntad de las partes potenciar la conversión de contratos temporales en indefinidos a su vencimiento para conseguir una mayor implicación en el trabajo de los empleados y una mayor productividad.

Artículo 49. Suspensión o extinción del contrato por causas económicas

Cuando la situación económica de la empresa exija una reducción temporal o definitiva de su plantilla podrá acogerse al procedimiento regulado en los artículos 47, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50. Cese voluntario

El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la dirección de la misma, con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto durante el período de prueba, o cuando se trate de contratos de duración igual o inferior a un mes.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a este al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto durante el período de prueba, o cuando se trate de contratos de duración igual o inferior a un mes, o de contratos de interinidad.

El empresario deberá comunicar a los trabajadores las denuncias y preavisos por extinción de los contratos de trabajo, acompañando una propuesta de finiquito a esa comunicación.

Artículo 51. Período de prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los grupos profesionales enumerados en el artículo 60:

- Grupos III, IV, V: Cuatro meses.
- Grupo II: Dos meses.
- Grupo I: Veinte días.

No obstante lo anterior, en los contratos de duración determinada dicho período de prueba no podrá ser superior a un tercio de la duración de aquellos.

Artículo 52. Cesión o traspaso de empresa

El traspaso o venta de la empresa no será motivo de extinción de la relación laboral, quedando el nuevo empresario obligado a mantener, como mínimo, las condiciones económicas, sociales y laborales que los trabajadores venían disfrutando.

De los cambios que se produzcan deberá darse notificación a los representantes de los trabajadores.

Capítulo X

Salud laboral

Artículo 53. Seguro de accidente

La empresa, siempre y cuando no tuviera contratado o cubierto este seguro, vendrá obligada en el curso de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este convenio, a concertar un seguro de accidente laboral que cubra el riesgo de muerte, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para los trabajadores afectados por el presente convenio, por una cobertura mínima de 15.000 euros.

A instancia de los representantes legales de los trabajadores o sindicatos firmantes del convenio, la empresa facilitará copia de la pertinente póliza.

Artículo 54. Salud laboral

- a) Obligaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos:

La empresa aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en su origen.
4. Tener en cuenta la evolución de las técnicas.
5. La planificación de la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la organización del trabajo, las técnicas, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

6. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
7. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La empresa, a través de la mutua patronal, efectuará a todos los trabajadores (con independencia del número de los mismos que ocupe la empresa), un reconocimiento médico anual. Para los trabajadores que realicen trabajos en pantallas, o tengan que hacer esfuerzos físicos, las revisiones serán cada seis meses.

- b) Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.
 1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
 2. Los trabajadores, con arreglo a su formación, y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:
 - Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general cualesquiera otros medios con los que se desarrolle su actividad.
 - Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
 - Utilizar correctamente, y en su caso informar del mal funcionamiento, los dispositivos de seguridad existentes, o que se instalen, en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
 - Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
 - Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.
 - Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- c) Delegados de prevención:
 1. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
 2. Para su designación y competencias se estará lo establecido en los artículos 35 y siguientes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, legislación concordante y acuerdos establecidos dentro de la comisión paritaria del convenio colectivo.
- d) Comité de seguridad y salud: Se constituirá un comité de Seguridad y Salud en la empresa y/o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.
- e) Incumplimiento de los trabajadores en materia de prevención de riesgos: El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refiere el apartado b) del presente artículo, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo XI

Formación y promoción en el trabajo

Artículo 55. Elección de turno

Aquellos trabajadores que cursen con regularidad estudios oficiales para la obtención de título académico o profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo cuando así esté instaurado en la empresa.

Artículo 56. Formación

Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en el real Decreto 395/2007, de 23 de Marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el fin de promoción profesional y capacitación.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos entre otros (jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadores/as con contrato temporal, víctimas de violencia de género)

Asimismo, se determina que los cursillos, en su contenido, guardarán relación con las necesidades específicas del sector.

Capítulo XII

Régimen disciplinario

Artículo 57. Sanciones

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

- a) Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:
 1. Tres falta de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes.
 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. Descuidos o negligencias en la conservación del material
 4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
 5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal
 6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.
 7. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
 8. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en el periodo de un mes.
 9. La no presentación de los partes de baja y sucesivos de confirmación en el plazo de cinco días, o en el legal establecido en cada momento, a contar desde la expedición por parte del facultativo.
- b) Faltas graves.-Se considerarán como faltas graves las siguientes:
 1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes.
 2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá se calificada como falta muy grave.
 3. Descuido importante en la conservación de géneros o del material de la empresa de los que se deriven perjuicios para la empresa.
 4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
 5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
 6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
 7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
 8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
 9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- c) Faltas muy graves.-Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:
 1. Las faltas injustificadas al trabajo durante 2 días consecutivos o 4 alternos en un periodo de seis meses o 10 días alternos durante un año.
 2. La simulación de enfermedad o accidente.
 3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
 4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
 5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
 6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
 7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
 8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
 9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevalidándose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestado una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. 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.

Artículo 58. Régimen de sanciones

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

- Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Faltas muy graves: 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 en su grado máximo.

No obstante lo anterior, el reconocimiento de la sanción por parte del trabajador supondrá automáticamente la reducción de un 50 por 100 de la suspensión de empleo y sueldo consecuencia de dicha sanción.

Artículo 59. Prescripción

La facultad de la dirección 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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XIII

Estructura profesional

Artículo 60. Clasificación profesional

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este convenio.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Artículo 61. Factores de valoración

Los factores, que conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional, son los siguientes:

- a) Conocimientos. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida.
- b) Iniciativa. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de iniciativa y capacidad para la toma de decisiones.

- c) Autonomía. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 62. Grupos profesionales

Grupos profesionales

Grupo profesional I

Criterios generales. Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de independencia jerárquica y funcional.

Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Grupo profesional II

Criterios generales. Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad esta limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación. Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o Educación Secundaria Obligatoria.

Grupo profesional III

Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación. Titulación o conocimientos profesionales equivalente al Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de segundo grado o Bachillerato o Formación Profesional de grado medio.

Grupo profesional IV

Criterios generales. Funciones que suponen la realización de tareas y técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión y de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «0» (están comprendidos en este grupo «0» aquellas personas que ejercen funciones de alta dirección), a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación. Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional V

Criterios generales. El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Capítulo XIV

*Disposiciones adicionales***Primera**

A partir de la entrada en vigor del presente convenio se equipara la situación de pareja de hecho a la del matrimonio civil, siempre que aquella se encuentre debidamente inscrita en el registro legalmente constituido al efecto.

Segunda

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la comisión paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

- Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.
- Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.
- Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

Capítulo XV

*Disposiciones transitorias***Primera**

Que para el supuesto de que la empresa procediera al despido de uno de los actuales trabajadores de la empresa y éste fuera sustituido por otro trabajador dentro del año siguiente a la extinción, el sustituto deberá disfrutar de idénticas condiciones de trabajado que las que ostentaba el trabajador despedido, incluyendo aquellas que tuviera reconocidas respecto a la flexibilización de la jornada. Dicho compromiso no incluiría los supuestos de despido disciplinario, no impugnado o declarado judicialmente procedente.

(03/27.791/13)

