

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 11 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Industrias Transformadoras de Plásticos, suscrito por “Tramaplast”, CC OO y UGT (código número 28003155011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Industrias Transformadoras de Plásticos suscrito por “Tramaplast”, CC OO y UGT el día 5 de marzo de 2013; 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 11 de septiembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

XVII CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE PLÁSTICOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Capítulo Primero

*Ámbito y condiciones de aplicación***Artículo 1. Ámbito funcional**

Quedan sometidas a las estipulaciones de este convenio, las empresas tradicionalmente llamadas transformadoras de plásticos, dedicadas a la fabricación de artículos y productos de materias plásticas (termoplásticas y/o termoestables) mediante procedimientos mecánico-físicos (no químicos), tales como moldes por inyección, por extrusión (de perfiles, molduras, tubos, filmes, planchas, etc.), por compresión, conformado de vacío, presión o calor, moldeo por soplado rotacional, calandrado, laminado (reforzado o no), expansión, mecanizado, manipulado, impresión de plásticos, recuperación, retractilado, higienización, limpieza y regeneración, (con excepción de las dedicadas a marroquinería y confección de materias plásticas y textiles).

Artículo 2. Ámbito territorial

Las disposiciones del presente convenio regirán en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente convenio afectará a todo el personal empleado en centros de trabajo de empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial anteriormente descrito, salvo en los supuestos de alta Dirección, recogidos en el artículo 2º. del Estatuto de los Trabajadores.

Todas las referencias en el Texto del Convenio a "trabajador" se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la Industria Transformadora de Plástico de la Comunidad de Madrid.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia

El presente convenio colectivo entra en vigor desde el día 1 de Enero de 2013 hasta el 31 de Diciembre de 2014.

Las partes firmantes la Asociación Interregional de Empresarios Transformadores de Plásticos de las Comunidades de Madrid, Castilla - La Mancha, y Castilla y León (TRAMAPLAST) FITEQA-CC.OO. y FITAG-U.G.T., se obligan a poner este convenio en vigor, desde el día de su firma.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio tres meses antes de finalizar su vigencia. Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio una vez formulada la denuncia, aun cuando no hubiese agotado su vigencia temporal. Durante las negociaciones se mantendrá la vigencia del presente Convenio en los términos establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, con la única excepción, de que el plazo de vigencia del Convenio desde su denuncia, será de 24 meses, y no los 12 meses, establecidos en el precitado artículo 86.3 del TRLET.

La denuncia se efectuará, por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación fehaciente a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid y al resto de las organizaciones firmantes, dentro de los tres últimos meses del año de su término o prórroga.

Transcurridos 24 meses desde su denuncia sin que se haya acordado uno nuevo que lo sustituya, el presente Convenio perderá su vigencia en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 5. Normativa y condiciones laborales

Quedan incorporadas al presente convenio las normas y condiciones laborales establecidas en el XVII Convenio General de Industrias Químicas, o en el que sustituya a éste, a excepción de los temas expresamente pactados en el presente convenio colectivo. Continúan vigentes las normativas existentes en el sector que no se opongan a lo pactado en este convenio, así como las garantías, a título individual que fueran superiores a las aquí establecidas en su conjunto y en cómputo anual.

Capítulo Segundo

*Ingresos, contratación, plantillas, ascensos y ceses***Artículo 6. Ingresos**

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y específicas recogidas en los programas nacionales de fomento del empleo vigentes en cada momento.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en aprendizaje, formación y prácticas. Tendrán igual derecho quienes estén en posesión de la titulación oficial o certificado de profesionalidad re-

queridos para el puesto de trabajo a cubrir, así como haber realizado previamente cursos de formación profesional relacionados con el mismo. Para hacer efectivo el principio de acción positiva señalado en el artículo 13 del presente convenio deberán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de forma que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate.

En cada centro de trabajo o empresa, la Dirección, comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar y la documentación a aportar por los aspirantes. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la inexistencia de discriminación por razón de los factores anteriormente expuestos.

Cuando existan vacantes en puestos de trabajo que no impliquen mando o confianza, la Dirección de la empresa, salvo acuerdo en contrario con los representantes de los trabajadores, previamente a acudir a la contratación de personal externo a la empresa, informará por los medios habituales establecidos en la Empresa, con la finalidad de que cualquier trabajador pueda optar al proceso de selección del puesto que se pretende cubrir.

Artículo 7. Periodo de prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupos profesionales 8 y 7, seis meses.
- Grupos profesionales 6 y 5, cuatro meses.
- Grupos profesionales 4 y 3, tres meses.
- Grupo profesional 2, dos meses.
- Grupo profesional 1, un mes.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre en periodo de prueba no lo supere, la dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del periodo de prueba.

Artículo 8. Contratación

Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en aprendizaje y prácticas. Asimismo, podrán celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de Ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

Independientemente del tipo de contratación que se use se tendrá en cuenta la participación de todos los trabajadores de la empresa.

Serán nulas las cláusulas individuales de los contratos de trabajo que establezcan en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a la disposiciones de derecho necesario establecidas en la legislación vigente o en el presente convenio colectivo.

Los pactos de no competencia contractual y cláusulas de confidencialidad que puedan establecerse en el contrato de trabajo deberán estar siempre justificadas en un efectivo interés industrial o comercial de la empresa.

8.1. Contratos para el fomento de la contratación indefinida

Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente

8.2. *Contratos de duración determinada*

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Los presentes contratos se regirán por lo previsto en el presente convenio colectivo, en los Artículos 15, 8.2, 49.1 c) y concordantes del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por el RD 2720/1998, de 18 de diciembre, en materia de contratos de duración determinada.

8.3. *Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos*

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En aplicación del art. 15.7 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá informar a los trabajadores con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

8.4. *Contratos de interinaje*

En los contratos de interinidad, cuando su duración fuese superior a los dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial, el trabajador, a su cese, percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción.

En los contratos se indicará expresamente el trabajador/es, puestos de trabajo y circunstancias que son objeto de interinaje.

8.5. *Contratos de obra o servicio*

A fin de potenciar la utilización por la Empresas de este Sector de las modalidades de contratación previstas por la Ley, y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externas a las Empresas, particularmente las Empresas de Trabajo Temporal, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la Empresa. Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa dará cuenta a los Representantes de los Trabajadores, de la causa objeto del contrato, así como de las condiciones de trabajo de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, Grupos Profesionales a asignar y duración prevista. La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1 a del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional para los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual se limitará a las actividades derivadas de la obra y servicio que sirve de causa para la contratación.

8.6. *Contrato de formación y el aprendizaje*

Los contratos de formación y el aprendizaje formalizados de acuerdo con la legislación vigente, y el propio Convenio Colectivo, estarán prioritariamente dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los Grupos 3 y 4 de aquellos trabajadores que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria, y excepcionalmente, en aquellos puestos del Grupo 2 que por su propia naturaleza requieran un conocimiento y experiencia determinados.

La retribución garantizada de los trabajadores contratados en formación será el 80, 90 y 95 por 100 del SMG del Grupo Profesional previsto en el Convenio Colectivo y en el que se desarrolle la actividad, durante, respectivamente, el primero, segundo y tercer año de vigencia del contrato.

El tiempo dedicado a la formación teórica para cada contrato de formación que se suscriba nunca será inferior al 25 por ciento durante el primer año y al 15 por ciento durante el segundo y tercer año de vigencia del contrato, siendo impartida dicha formación fuera del puesto de trabajo.

A las personas contratadas en esta modalidad les será asignada por la empresa otra que, estando directamente relacionada con la actividad para la que se ha realizado el contrato, ejercerá las labores de tutoría.

8.7. *Contrato de 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 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 3, 4, 5, 6 y 7 del Convenio.

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

8.8. *Contratos a tiempo parcial*

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial, cuando se haya acordado a la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de tiempo completo que rija en la empresa, para la realización de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

El contrato a tiempo parcial, deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución diaria o semanal o mensual o anual, salvo que la distribución del tiempo de trabajo para los trabajadores a tiempo parcial, esté acordada en la empresa con los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Los trabajadores contratados a tiempo parcial disfrutarán de los suplidos de comedor, transporte, etc., en la misma forma que el resto de la plantilla, pudiendo serles compensados en metálico.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual hasta un 50% de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima que rija en la empresa.

Los trabajadores en contrato a tiempo parcial podrán optar a pasar a desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

8.9. *Contratos de relevo*

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, estas vendrán obligadas a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador afectado lo solicite.

El citado contrato de relevo, se regirá en cuanto sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente (Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre).

No obstante, mediante mutuo acuerdo entre empresa y trabajador jubilado, podrá pactarse acumulación del tiempo de trabajo de éste último en una determinada época del año.

8.10. *Contrato fijo – discontinuo*

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos es el concertado para la realización de trabajos que tengan carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. El contrato fijo discontinuo se distingue del eventual porque sus servicios son reiterados en el tiempo y resultan consustanciales al proceso productivo de la empresa y sin cuyo concurso no sería posible la realización de la actividad de la misma.

En los supuestos de que esos trabajos discontinuos se repitan en fechas ciertas, les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se establecerá en cada empresa, previo informe-consulta de los representantes de los trabajadores, el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios. La llamada al trabajador, así como la notificación a los representantes de los trabajadores, se efectuará con un preaviso mínimo de siete días.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

La Dirección de la empresa informará a los trabajadores fijos – discontinuos, sobre las vacantes relativas a contratos de duración indefinida de carácter ordinario que surjan en la empresa.

8.11. *Contratación de minusválidos- discapacitados físicos, psíquicos y/o sensoriales*

Las empresas integrarán al personal con discapacidad que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico, psíquico o sensorial, como consecuencia de su actividad profesional en la empresa, destinándoles a trabajos adecuados a sus condiciones.

Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior se determinará por la antigüedad en la empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

Asimismo y de forma compatible con las disposiciones legales vigentes, las empresas vendrán obligadas a proveer las plazas adecuada que puedan ser cubiertas por aquellos trabajadores que por discapacidad no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, en los términos, condiciones y con las alternativas previstas en la Ley 13/1982 de 7 de abril. En el supuesto de acudir a las citadas alternativas, las empresas informarán de las mismas y de su coste a los representantes de los trabajadores, previa solicitud de éstos últimos.

Las empresas procurarán adoptar las medidas adecuadas para la adaptación de los puestos de trabajo y la accesibilidad en la empresa teniendo en cuenta no obstante las características particulares de dichos puestos y de las propias instalaciones existentes.

Las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuera la naturaleza de las mismas, a trabajadores con discapacidad desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, con un grado de minusvalía igual o superior al 33% o a pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez y a pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o retiro de incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años. Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos inferiores a doce meses.

8.12. *Sucesión de contratos temporales*

Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

En el supuesto de que la encadenación de contratos con la misma o análoga causa y/o para realizar la misma actividad productiva lo sea de contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, los referidos plazos no podrán exceder de 12 meses en un periodo de 18.

Igual regla regirá en aquellos supuestos en que en un mismo puesto de trabajo sea cubierto mediante la encadenación de dos o más contratos temporales, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. En este caso se transformará en indefinido el contrato del trabajador que, en el momento de superarse los plazos indicados anteriormente, estuviere ocupando el puesto de trabajo en cuestión. Lo establecido en el presente párrafo será de aplicación al contrato que se encontrare vigente a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

8.13. *Convenios de colaboración formativos*

Cuando las empresas concierten convenios de colaboración formativos para el desarrollo del "módulo de formación en prácticas" (Formación Profesional Reglada) o cualquier otro tipo de prácticas no laborales con las universidades o con cualquier otra institución, darán conocimiento de dichos convenios de colaboración a los Representantes de los trabajadores.

Artículo 9. Pluriempleo

Los firmantes del presente Convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

Por ello, y para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer para su examen a los Representantes de los Trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, las empresas no llevarán a efecto contrataciones de trabajo a personal pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra empresa. Si podrán hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornada de trabajo a tiempo parcial, siempre que en el conjunto no superen la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 10. Plantilla

En el último trimestre de cada año las empresas y los representantes de los trabajadores analizarán la evolución de la plantilla desagregada por sexos durante el año, así como las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación y subcontratación utilizadas en cada una de ellas, junto con las horas extraordinarias realizadas.

En base a ello las empresas fijarán las previsiones y objetivos de plantilla para el año siguiente en relación con los objetivos de producción y ventas, su prevista evolución a lo largo del año, la situación del

mercado, las inversiones a realizar, las innovaciones tecnológicas, los planes de formación y promoción, los posibles proyectos de rejuvenecimiento de plantilla, etc. Tales previsiones y objetivos serán presentados por escrito a los Representantes de los Trabajadores, que formularán su posición al respecto.

Los balances y previsiones de plantilla y su relación con las actividades de la empresa, lo que supone definir la plantilla al comienzo del año y su previsible evolución a lo largo del mismo, se harán desglosando los trabajadores por divisiones orgánicas funcionales y grupos profesionales, con indicación de las correspondientes modalidades contractuales.

Trimestralmente se examinará la evolución de las previsiones señaladas, así como los proyectos para el trimestre siguiente, detallando los nuevos contratos a realizar, las modalidades de contratación a utilizar, así como los supuestos de subcontratación.

La empresa, previa solicitud de los representantes de los trabajadores, entregará a éstos el listado completo de la plantilla existente a 31 de diciembre con indicación para cada Grupo Profesional, división orgánica, departamento, puesto de trabajo o función, régimen de jornada, modalidad contractual y fecha de terminación del contrato en el supuesto de no ser indefinido.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, las empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan. De todo ello, y previamente a la amortización de las vacantes se informará a los Representantes de los Trabajadores, si los hubiera, a los efectos oportunos.

Artículo 11. Subcontratación de actividades

De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa concluya un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, informará a los representantes de los trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) La contratación y subcontratación se realizará según lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- c) Objeto y duración de la contrata.
- d) Lugar de ejecución de la contrata.
- e) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa de Transformación de Plástico
- f) Medidas previstas para coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 12. Empresas de trabajo temporal

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de julio y normativa reglamentaria de desarrollo, así como en el presente Convenio Colectivo.

No se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria ni cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa principal haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor. Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria se le consideraría vinculado a la misma por un contrato indefinido.

Las empresas velarán para que las Empresas de Trabajo Temporal garanticen que los trabajadores puestos a disposición tienen la formación requerida para el desempeño del puesto de trabajo, la incluida en la clasificación profesional o la que habitualmente solicite la empresa para puestos similares. En cualquier caso será obligatorio acreditar formación en seguridad y salud laboral.

Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las ETT, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

En virtud de la Ley 29/1999 y 14/1994, así como del IV Convenio estatal de ETT, las empresas de este sector que en calidad de usuarias ocupen a trabajadores de ETT se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice lo señalado en dichas normas en el sentido de que éstos trabajadores percibirán las mismas retribuciones que los trabajadores de la empresa plástica que realicen idénticas o similares tareas, excluidos los complementos personales.

De conformidad con la estructura salarial establecida en el presente convenio tienen consideración de retribuciones objetivas y no estrictamente personales el Salario Mínimo Garantizado, el Complemento de Empresa cuando se haya configurado como de Grupo Profesional, o resulte de la actividad desempeñada y no sea estrictamente personal, así como los complementos, pluses o incentivos referidos al puesto de trabajo y a la calidad o cantidad y realización del mismo, etc.

Cuando no se hubiera aún alcanzado el Complemento de Empresa de Grupo para todos los trabajadores del mismo o no se haya alcanzado un mismo Complemento de Empresa para todos los trabajadores que realizan la actividad asignada, al trabajador de ETT le corresponderá el menor de

los Complementos de Empresa que se estén abonando para la misma o similar función o, de no existir ésta, del mismo Grupo Profesional.

Artículo 13. Acción positiva

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extra salarial

Artículo 14. Ascensos

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las que realizan los Contraamaestres, Capataces, Delegados/as, Jefatura de Organización, Jefatura de Proceso de Datos, Jefatura de Explotación, Jefatura de Administración, Jefatura de Ventas, Propaganda y/o Publicidad, así como las tareas de Inspección, Conserjería, Cobro, Vigilancia o Guarda Jurado, serán de libre designación por la empresa.

2. Para el ascenso del resto de trabajadores, las empresas establecerán un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

Para hacer efectivo el principio de acción positiva señalado en el artículo 13 del presente convenio podrán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por los representantes de los trabajadores. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad o neutralidad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. En el supuesto de persistir el desacuerdo, deberá acudir a la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta del presente Convenio Colectivo, sin que ello obste, si fuera el caso, la posterior resolución por la vía administrativa o judicial.

A los efectos de asegurar la participación de los representantes de los trabajadores en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éstos designarán dos representantes que participarán en el tribunal del concurso-oposición, con voz y sin voto. Asimismo harán constar en acta, levantada al efecto, sus salvedades.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza o país de procedencia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3. Se notificará a los representantes de los trabajadores los ascensos hasta el Grupo 7 inclusive.

Artículo 15. Ceses voluntarios

1. 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:

- Grupos Profesionales 7 y 8, dos meses.
- Grupos Profesionales 4,5 y 6, un mes. Dentro del Grupo Profesional 4, los trabajadores pertenecientes a las divisiones orgánicas funcionales de producción y mantenimiento vendrán obligados a ponerlo en conocimiento en un plazo de 15 días.
- Grupos Profesionales 1, 2 y 3, 15 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.

La empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días del preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Capítulo Tercero

*Clasificación Funcional y Profesional, Movilidad Funcional y Trabajos de distinto Grupo Profesional***Artículo 16. Clasificación funcional**

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

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad y promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

La clasificación contenida en el presente convenio se realizará por análisis, interpretación, analogía, comparación de los factores establecidos y por las actividades básicas más representativas desarrolladas y se deberá tener presente al calificar los puestos de trabajo la dimensión de la empresa o del área o unidad productiva en que se desarrolla la función.

La clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas-tipo para puestos de trabajo incluidos en Grupos Profesionales distintos.

La mera coincidencia en la terminología de la denominación de los puestos de trabajo en distintas empresas, no servirá de criterio de clasificación, sino únicamente el análisis del contenido de los puestos.

El que un trabajador esté en posesión a título individual de alguna o todas las competencias requeridas para ser clasificado en un grupo profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación viene determinada por la exigencia y ejercicio de tales competencias en las funciones correspondientes.

Artículo 17. Definición de los grupos profesionales

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en las Industrias Transformadoras de Plásticos, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- a) Producción
- b) Mantenimiento
- c) Servicios
- d) Investigación y Desarrollo y Calidad
- e) Administración e informática
- f) Comercial

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

I. Conocimientos

Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica mínima necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos su facetas:

a) Formación:

Este su factor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc... La asistencia (acreditada con la certificación correspondiente) a los cursos de formación específicos, que sean impartidos dentro del Plan de Formación Sectorial Tripartito, contemplados en el artículo 32 del XVII Convenio Colectivo de las Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid, será tenida en cuenta en la valoración de la formación requerida de carácter profesional.

b) Experiencia:

Este factor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquirida la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. *Iniciativa/Autonomía*

Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

- a) Marco de referencia:
Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organismo de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.
- b) Elaboración de la decisión:
Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. *Complejidad*

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

- a) Dificultad en el trabajo:
Este su factor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
- b) Ambiente de trabajo:
Este su factor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán en este su factor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).
- c) Habilidades especiales:
Este su factor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

IV. *Responsabilidad*

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los siguientes factores:

- a) Responsabilidad sobre la gestión y resultados:
Este su factor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valorarán no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, se conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.
- b) Capacidad de interrelación:
Este su factor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. *Mando*.

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignados por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Grupo profesional 0

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fabricas, plantas, etc..., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Grupo profesional 1

Criterios generales: Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente atención y que no necesitan de formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel de Educación Primaria Obligatoria.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Grupo Profesional: 1

Ejemplos:

- Operaciones auxiliares elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales, aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- Operaciones auxiliares tales, como, desbarbar, lijar, así como contar, repasar o desechar piezas y que manualmente realicen las funciones de pintar sobre plantillas o rodillos, encajar, envasar, etiquetar, empaquetar, envolver, decorar, ensamblar y dosificar.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples, y transporte manual.
- Trabajos de carga de tolvas y limpieza.
- Operaciones de limpieza (aun utilizando maquinaria al respecto) y auxiliares.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, llevar o recoger correspondencia y paquetería sin gestiones complejas.

EL SIGUIENTE ESQUEMA, QUE INCLUYE LOS EJEMPLOS QUE ANTECEDEN,
LO ES A NIVEL ORIENTATIVO, PERO NO LIMITATIVO

SUBSECTOR	PRODUCCIÓN	MANTENIMIENTO	SERVICIOS	INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	ADMÓN/ INFORMÁTICA	COMERCIAL
Inyección	A - B		C-D-E		F	
Extrusión Tubos/Perfiles	A - B		C-D-E		F	
Extrusión -Films	A - B		C-D-E		F	
Soplado	A - B		C-D-E		F	
Conformado	A - B		C-D-E		F	
Manipulado	A - B		C-D-E		F	
Otros Subsectores	A - B		C-D-E		F	

Grupo profesional 2

Criterios generales: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: La formación básica mínima exigible es la Educación Secundaria Obligatoria o equivalente y/o experiencia profesional.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades de ayuda en proceso de elaboración de productos, tales como remachar, pulimentar, y montar o soldar, operaciones en máquinas de prensa y corte, y otros procedimientos mecánicos o manuales, pudiendo tener a su cargo la vigilancia de una o varias máquinas:
- Trabajos de selección de piezas fabricadas, despiece, embalaje, marcado con verificación, abocardado, corte simple, molinero, carga y descarga de las máquinas:
- Tareas de oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, torno, fresadora, etc., personal que se inicia en la práctica de las mismas:
- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenes.
- Trabajos de reprografía o similares.
- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, informática, ofimática, archivo, o similares de administración.
- Funciones de portería-conserjería que no exijan cualificación especial ni conocimiento de idiomas.

EL SIGUIENTE ESQUEMA, QUE INCLUYE LOS EJEMPLOS QUE ANTECEDEN,
LO ES A NIVEL ORIENTATIVO, PERO NO LIMITATIVO

SUBSECTOR	PRODUCCIÓN	MANTENIMIENTO	SERVICIOS	INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	ADMÓN/ INFORMÁTICA	COMERCIAL
Inyección	A - B	C	D - F	E	G	
Extrusión Tubos/Perfiles	A - B	C	D - F	E	G	
Extrusión -Films	A - B	C	D - F	E	G	
Soplado	A - B	C	D - F	E	G	
Conformado	A - B	C	D - F	E	G	
Manipulado	A - B	C	D - F	E	G	
Otros Subsectores	A - B	C	D - F	E	G	

Grupo Profesional 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.

Formación: La formación básica mínima exigible es la Educación Secundaria Obligatoria o equivalente, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter, y/o por la experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Maquinista o responsable de una o varias máquinas de inyectar, control de la inyectada, temperaturas, regulación de la máquina y limpieza de molde, etc.
- 2º Maquinista de calandra, que realiza controles de temperatura materias primas, etc, de acuerdo con las instrucciones del responsable de la máquina.
- Responsable o maquinista de una o varias máquinas extrusoras, que con ayuda o no de otras personas, realizan todo el proceso.
- Trabajos de recuperación y clasificación de diferentes materiales.
- Trabajos de mezclado con dosificación y preparación de fórmulas.
- Tareas de Oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, torno, fresadora, impresores, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
- Tareas de registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
- Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
- Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.
- Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducción clase B, entendiéndose que puedan combinar la actividad de conducir con reparto de mercancías:

**EL SIGUIENTE ESQUEMA, QUE INCLUYE LOS EJEMPLOS QUE ANTECEDEN,
LO ES A NIVEL ORIENTATIVO, PERO NO LIMITATIVO**

SUBSECTOR	PRODUCCIÓN	MANTENIMIENTO	SERVICIOS	INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	ADMÓN/ INFORMÁTICA	COMERCIAL
Inyección	A	F	I - J	E - H	G	
Extrusión Tubos/Perfiles	C	F	I - J	E - H	G	
Extrusión -Films	C	F	I - J	E - H	G	
Soplado	C	F	I - J	E - H	G	
Conformado	C	F	I - J	E - H	G	
Manipulado		F	I - J	E - H	G	
Otros Subsectores	A-B-C-D	F	I - J	E - H	G	

Grupo Profesional 4

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: La formación básica mínima exigible, será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio y/o experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Maquinista de calandra, responsable de su puesta a punto y del personal de la máquina.
- Maquinista de Inyección que realiza trabajos de Grupo Profesional III, pero que además es responsable del montaje y desmontaje de los moldes, así como de su verificación y puesta en marcha sin ningún tipo de supervisión y siendo el único responsable.
- Maquinista de Extrusión que realiza trabajos de Grupo Profesional III, pero que además es responsable del montaje y desmontaje de las boquillas, peines o hileras de boquillas, así como de su verificación y puesta en marcha sin ningún tipo de supervisión y siendo el único responsable.
- Realización de formulación de mezclas de materias primas y aditivos sobre fórmula nueva o ya existentes.
- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad. Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.
- Tareas de oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, torno, fresadora, impresores, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.
- Los responsables de despacho de pedidos, revisión de mercancías, y distribución con registro en libros o máquinas al efecto del movimiento diario.

- h) Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducción de clase C, D o E, entendiéndose que puedan combinar la actividad de conducir con reparto de mercancías.
- i) Actividades de promoción, información y venta dentro de la zona geográfica asignada de los productos fabricados, distribuidos y comercializados por la empresa.
- j) Tareas de correspondencia, traducción, taquimecanografía y teléfono con dominio de un idioma extranjero.

**EL SIGUIENTE ESQUEMA, QUE INCLUYE LOS EJEMPLOS QUE ANTECEDEN,
LO ES A NIVEL ORIENTATIVO, PERO NO LIMITATIVO**

SUBSECTOR	PRODUCCIÓN	MANTENIMIENTO	SERVICIOS	INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	ADMÓN/ INFORMÁTICA	COMERCIAL
Inyección	A - B	D	E - F	B	C-H	G
Extrusión Tubos/Perfiles	A - B	D	E - F	B	C-H	G
Extrusión -Films		D	E - F	B	C-H	G
Soplado		D	E - F	B	C-H	G
Conformado		D	E - F	B	C-H	G
Manipulado		D	E - F	B	C-H	G
Otros Subsectores	A	D	E - F	B	C-H	G

Grupo Profesional 5

Criterios Generales: Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

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

Formación: La formación básica mínima exigible, será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio y/o experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- a) Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (mecánica, electricidad, etc.).
- b) Programador de Informática
- c) Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances., costos, provisiones de tesorería y análogos, en base al plan contable de la empresa.
- d) Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones:
- e) Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción, que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
- f) Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad, con titulación de Técnico de Grado Medio en Prevención de Riesgos Laborales, siempre que dicha actividad suponga la totalidad de su jornada de trabajo.

**EL SIGUIENTE ESQUEMA, QUE INCLUYE LOS EJEMPLOS QUE ANTECEDEN,
LO ES A NIVEL ORIENTATIVO, PERO NO LIMITATIVO**

SUBSECTOR	PRODUCCIÓN	MANTENIMIENTO	SERVICIOS	INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	ADMÓN/ INFORMÁTICA	COMERCIAL
Inyección	E	A		D	B - C	
Extrusión Tubos/Perfiles	E	A		D	B - C	
Extrusión -Films	E	A		D	B - C	
Soplado	E	A		D	B - C	
Conformado	E	A		D	B - C	
Manipulado	E	A		D	B - C	
Otros Subsectores	E	A		D	B - C	

Grupo Profesional 6

Criterios generales: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellos que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Titulación Universitaria a nivel de diplomatura o licenciatura de primer ciclo, complementada con un período de prácticas, y/o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de control de calidad, estudios, vigilancia o control de procesos industriales.
- Analistas de aplicaciones informáticas.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar las ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios, o del conjunto de todas aquellas en una empresa de dimensiones reducidas.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa cuya administración no precise, por su dimensión de subdivisiones orgánicas.
- Funciones de inspección o supervisión de la red de ventas.

EL SIGUIENTE ESQUEMA, QUE INCLUYE LOS EJEMPLOS QUE ANTECEDEN, LO ES A NIVEL ORIENTATIVO, PERO NO LIMITATIVO

SUBSECTOR	PRODUCCIÓN	MANTENIMIENTO	SERVICIOS	INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	ADMÓN/ INFORMÁTICA	COMERCIAL
Inyección	C			A	B - D	E
Extrusión Tubos/Perfiles	C			A	B - C	E
Extrusión -Films	C			A	B - C	E
Soplado	C			A	B - C	E
Conformado	C			A	B - C	E
Manipulado	C			A	B - C	E
Otros Subsectores	C			A	B - C	E

Grupo Profesional 7

Criterios Generales: Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación: Titulación universitaria superior, o bien de grado medio complementada con una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Supervisión Técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas en empresa de tipo medio

EL SIGUIENTE ESQUEMA, QUE INCLUYE LOS EJEMPLOS QUE ANTECEDEN, LO ES A NIVEL ORIENTATIVO, PERO NO LIMITATIVO

SUBSECTOR	PRODUCCIÓN	MANTENIMIENTO	SERVICIOS	INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	ADMÓN/ INFORMÁTICA	COMERCIAL
Inyección	B			A	C	
Extrusión Tubos/Perfiles	B			A	C	
Extrusión -Films	B			A	C	
Soplado	B			A	C	
Conformado	B			A	C	
Manipulado	B			A	C	
Otros Subsectores	B			A	C	

Grupo Profesional 8

Criterios Generales: Se incluyen en este grupo profesional aquellos puestos que requieran un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 0.

Formación: Titulación universitaria superior, complementado con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios y procesos.

- b) El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.
- c) La responsabilidad del Control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.

EL SIGUIENTE ESQUEMA, QUE INCLUYE LOS EJEMPLOS QUE ANTECEDEN, LO ES A NIVEL ORIENTATIVO, PERO NO LIMITATIVO

SUBSECTOR	PRODUCCIÓN	MANTENIMIENTO	SERVICIOS	INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	ADMÓN/ INFORMÁTICA	COMERCIAL
Inyección	A			B	C	
Extrusión Tubos/Perfiles	A			B	C	
Extrusión -Films	A			B	C	
Soplado	A			B	C	
Conformado	A			B	C	
Manipulado	A			B	C	
Otros Subsectores	A			B	C	

Artículo 18. Modo de operar para la nueva clasificación profesional

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de la misma, se establece el siguiente modo de operar en aquellas empresas que no la hubieran efectuado con anterioridad al presente convenio:

- a) Se procederá a la negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- b) En el supuesto de haber acuerdo, se estará a lo acordado.
- c) De no haber acuerdo, las partes podrán someterse conjuntamente a la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta.
- d) Por otra parte, se podrá consultar a la Comisión Mixta para que emita el correspondiente dictamen, que tendrá carácter vinculante.
- e) Donde no existan representantes de los trabajadores, estos podrán acudir directamente a la Comisión Mixta.
- f) De no haber acuerdo de someterse al dictamen de la Comisión Mixta, la dirección de la empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

Para resolver la mediación propuesta o responder a la consulta formulada, las organizaciones empresariales y/o sindicales representadas en la Comisión Mixta podrán examinar en la empresa en cuestión las características de la actividad objeto de desacuerdo o consulta. Tras conocerse la interpretación de la Comisión Mixta, la dirección de la empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad de mutuo acuerdo a nivel de empresa entre los representantes de los trabajadores y la dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador o trabajadores afectados los que tendrán que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

Garantía individual.- Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración, por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que se incluya al resto de trabajadores que desempeñan la función o funciones que aquellos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

Artículo 19. Procedimiento de adecuación de la clasificación profesional

Para las modificaciones que se puedan producir, como consecuencia de la evolución tecnológica o de organización del trabajo, en la clasificación profesional y que afecte a un grupo de trabajadores, entendiéndose como tal, tres o más trabajadores, se procederá según el método indicado en el artículo anterior.

Artículo 20. Movilidad funcional

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

A los efectos de este artículo se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de los trabajadores, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligadas las empresas a facilitarla.

Artículo 21. Trabajos de distinto grupo profesional

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un Grupo Superior, este cambio no podrá ser de duración superior a ocho meses durante un año, diez meses durante dos años o catorce meses durante tres años salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los plazos indicados, con las excepciones apuntadas, se convocará Concurso-Oposición en los términos del artículo 14. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de Grupo Superior, será la correspondiente al mismo, es decir, SMG, Plus Convenio y demás conceptos retributivos del Grupo Profesional o función.

Cuando se trate de un Grupo Inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a cuatro meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado.

En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionará según el nuevo Grupo Profesional. En ningún caso, el cambio de Grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de Grupo inferior con un mismo trabajador.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un Grupo Profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su Grupo.

En todo caso, el empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores. En el supuesto de que el desempeño de tareas de distinto grupo profesional se vaya a prolongar por tiempo superior a 15 días de trabajo, la comunicación a los representantes de los trabajadores y al trabajador afectado deberá producirse con al menos tres días de antelación, salvo necesidades imprevistas.

Los trabajadores remunerados a destajo o primas que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requiriesen.

Capítulo Cuarto

Política Salarial

Artículo 22. Incrementos salariales

En el año 2013 no habrá incremento salarial. Ello no obsta el abono por parte de las empresas de los nuevos vencimientos de antigüedad en dicho año.

En 2014 incremento vinculado al PIB de 2013, siempre y cuando este último sea superior al PIB del 2012, según el siguiente escalado:

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es inferior o igual al 1%, el incremento salarial de 2014 será del 0,2%.

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es superior al 1%, el incremento salarial de 2014 será de 0,4%.

Los incrementos salariales se aplicarán, sobre todos los conceptos retributivos que perciban los trabajadores, bien sobre sus valores totales, bien sobre la base de cálculo en el caso de tratarse de conceptos variables en trabajos medidos.

Queda excluido de este incremento las cantidades que los trabajadores perciban en concepto de complemento de antigüedad, que permanece congelada en su base de cálculo, sin perjuicio de las cantidades a pagar como consecuencia de vencimientos de trienios, quinquenios, y aquellos conceptos variables que sus bases de cálculo no vengán referidos a conceptos salariales, sino a parámetros como beneficios, facturación o venta de la empresa, que no se verán afectados por los incrementos del convenio, salvo pacto en contrario.

Artículo 22. Bis - Cláusula de revisión salarial

Para el año 2013:

Cláusula de Revisión Salarial aplicable a final del ejercicio 2013 concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre de 2013 sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%) para dicho año. No obstante, si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre de 2013, fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces, se tomará esta última para el cálculo del exceso.

Para calcular el exceso citado en el párrafo anterior, de los indicadores de inflación mencionados se excluirá, en ambos casos, los carburantes y combustibles en el supuesto de que el precio medio internacional en euros del petróleo BLENT en el mes de diciembre del 2013 sea superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre del año anterior.

El incremento de salarios que en su caso proceda para esta revisión salarial se abonará con efectos del mes del año 2013 en que el IPC acumulado mensual español o armonizado de la Zona Euro (el que proceda utilizar de los dos para la revisión según lo indicado en el párrafo anterior) supere el 2%, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2014.

Para el año 2014:

Cláusula de Revisión Salarial aplicable a final del ejercicio 2014 concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre de 2014 sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo para dicho año. No obstante, si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre de 2014, fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces, se tomará esta última para el cálculo del exceso.

Para calcular el exceso citado en el párrafo anterior, de los indicadores de inflación mencionados se excluirá, en ambos casos, los carburantes y combustibles en el supuesto de que el precio medio internacional en euros del petróleo BRENT en el mes de diciembre del 2014 sea superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre del año anterior.

El incremento de salarios que en su caso proceda para esta revisión salarial se abonará con efectos del mes del año 2014 en que el IPC acumulado mensual español o armonizado de la Zona Euro (el que proceda utilizar de los dos para la revisión según lo indicado en el primer párrafo de este artículo) supere el objetivo de inflación del Banco Central Europeo para dicho año, sirviendo como base de cálculo para el posible incremento salarial del año 2015. Para llevar a cabo esta revisión salarial se tomará como referencia las tablas existentes al 31 de diciembre de 2013

Artículo 23. Estructura de la nómina

Para facilitar y clarificar la aplicación de los incrementos salariales, se establece la configuración de la nómina, de tal manera que el Salario Mínimo Garantizado del Convenio, que corresponda a cada Grupo Profesional, dividido por el número de pagas que en cada empresa existan, se recoja en el concepto "Salario Base". Las cantidades que excedan de dicho Salario Mínimo Garantizado y no correspondan a los conceptos de Antigüedad, Pluses establecidos en el Convenio, Nocturnidad, Incentivos por Cantidad o Calidad de Trabajo o conceptos salariales sometidos a parámetros tales como, beneficios, facturación o ventas de la empresa, se agruparán en un concepto que se denominará "Complemento de empresa".

Dicha reestructuración, no supondrá en ningún caso incrementos de la nómina distintos a los recogidos en el Convenio.

Artículo 24. Cláusula de inaplicación del incremento salarial

A) Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, mediante acuerdo entre las partes y de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo y en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, los porcentajes de incremento y/o revisión salarial que pudieran proceder en base a lo dispuesto en el presente Convenio, no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas en las que se den las circunstancias a que se refiere el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso y con carácter no limitativo, se entenderá que concurren dichas circunstancias para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable del año anterior.

En el supuesto de que las circunstancias contempladas en el párrafo anterior concurren en el momento de tener que aplicarse las cláusulas de revisión salarial contempladas en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo, las empresas podrán así mismo descolgarse de dicha aplicación con independencia de que no lo hubiesen hecho respecto los incrementos salariales de principios de año contemplados en el artículo 22

En todos los casos se trasladará a las partes la fijación de los aumentos de salarios, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores y cumpliendo los demás requisitos y condiciones señaladas en el artículo 82.3 del citado texto legal. Para valorar la situación económica de la empresa se tendrán en cuenta circunstancias tales



como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo y salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, las empresas deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades, en su caso informe de auditores, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores, por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación económica alegada.

En la información a presentar, se incluirá un estudio sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa. El Plan de Viabilidad, que la empresa debe presentar, incluirá explícitamente las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

En el supuesto de que el descuelgue se plantee en relación con los incrementos salariales de principios de años contemplados en el artículo 22 del presente Convenio, las empresas afectadas por lo establecido en los párrafos anteriores estarán o no sujetas a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

En todo caso lo establecido en párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio Colectivo.

Previa manifestación de estar incluidas en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de necesaria u obligada aplicación el incremento salarial pactado en el Convenio Colectivo, las empresas negociarán con los representantes de los trabajadores un incremento y/o revisión salarial distintos a los pactados en el Convenio.

Para poder acogerse a la cláusula de inaplicación del incremento pactado de este artículo, las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo en el plazo de treinta días naturales desde la publicación del Convenio en el "Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid", y, en su caso, desde la constatación de las causas del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, las empresas que aleguen lo expresado en párrafos anteriores (exclusión del aumento salarial citado, por hallarse padeciendo grave situación económica), dirigirán escritos, en el plazo de treinta días naturales a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid" y, en su caso, desde la constatación de las causas del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a la Comisión Mixta, comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente Convenio. Los escritos deberán ir acompañados de copia de la comunicación hecha a los representantes de los trabajadores. En todo caso, la intervención de la Comisión Mixta se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin injerirse en el conocimiento de datos de las empresas afectadas que pudieran ser calificados como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación salarial de tales situaciones excepcionales a la propia empresa y a los representantes de los trabajadores de la misma.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta.

La empresa y los representantes de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación de los procedimientos de mediación o arbitraje regulados en el presente Convenio Colectivo.

De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Mixta la documentación presentada durante el período de consultas, actas de las reuniones realizadas, así como informe detallado de las razones que cada parte aduce para no alcanzar acuerdo. Si a juicio de la Comisión, la Documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma.

En el supuesto de que finalizado el período de consultas no se hubiera alcanzado acuerdo, se procederá a solicitar la intervención a de la Comisión Mixta para que inicie un procedimiento de mediación. La solicitud irá acompañada de la documentación señalada en el párrafo anterior.

Si en la mediación de la Comisión Mixta las partes no alcanzasen un acuerdo, ésta emitirá en el plazo de 15 días desde la constatación del desacuerdo un Informe razonado que refleje su criterio. Este Informe no será vinculante y se remitirá a las partes a modo de propuesta de acuerdo.

Si la Organizaciones integrantes de la Comisión Mixta no alcanzase un acuerdo sobre el contenido del Informe harán constar en el mismo sus correspondientes manifestaciones de parte y éste será igualmente remitido a las partes en conflicto.

Por otro lado, de no aceptarse por las partes la propuesta de acuerdo contenida en el Informe de la Comisión Mixta, éstas podrán someter la solución de sus discrepancias a los sistemas de arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico.

B) Inaplicación de otras condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo:

Con el objeto de contribuir al mantenimiento del empleo se podrá proceder, mediante acuerdo entre las partes y de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo y en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el mismo.

Las materias objeto de posible inaplicación, así como las causas que la justifican, serán las establecidas en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento lo iniciará la Dirección de la empresa, quien comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores y, simultáneamente, a la Comisión Mixta del presente Convenio Colectivo.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo y salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y el mismo versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance y la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas de alternativas que atenúen sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Dicho periodo vendrá presidido por una verdadera voluntad de diálogo y en el mismo se aportará una precisa y concreta documentación que posibilite una negociación real. Mediante mutuo acuerdo podrá ampliarse el periodo de consultas hasta un máximo de 30 días.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas regulado en el artículo 82.3 las empresas deberán presentar, al inicio del periodo de consultas, una memoria explicativa que contenga:

- a) Detalle de las medidas propuestas.
- b) Justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento.
- c) Los objetivos que se pretenden alcanzar.
- d) Incidencia estimada de las medidas propuestas sobre la marcha económica de la empresa y consecuencias que pudieran derivarse en el supuesto de no adoptarse las mismas.
- e) Otras medidas que se proponen para atenuar las consecuencias de la inaplicación en los trabajadores afectados.
- f) Informe del posible impacto de las medidas propuestas en la evaluación de riesgos laborales así como, en su caso, las medidas preventivas a adoptar.
- g) Informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa. Este informe se acompañará de la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades, en su caso informe de auditores).

En las empresas con menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores, por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación económica alegada.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

De alcanzarse acuerdo éste deberá:

- a) Detallar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá exceder de la vigencia del presente Convenio Colectivo.
- b) Establecer sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar tanto por la correcta aplicación de las condiciones pactadas y de lo dispuesto en el presente artículo, como de la existencia real y continuada de las causas alegadas para la inaplicación.
- c) Incluir procedimientos para la revisión del acuerdo para el supuesto de que las causas que lo motivaron desaparecieran o se modificaran.

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en la empresa relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. La empresa y los representantes de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación de los procedimientos de mediación o arbitraje regulados en el presente Convenio.

De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Mixta la documentación presentada durante el período de consultas, actas de las reuniones realizadas, así como informe detallado de las razones que cada parte aduce para no alcanzar acuerdo. Si a juicio de la Comisión la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma.

En el supuesto de que finalizado el período de consultas no se hubiera alcanzado acuerdo, se procederá a solicitar la intervención a de la Comisión Mixta para que inicie un procedimiento de mediación. La solicitud irá acompañada de la documentación señalada en el párrafo anterior.

Si en la mediación de la Comisión Mixta las partes no alcanzasen un acuerdo, ésta emitirá en el plazo de 15 días desde la constatación del desacuerdo un Informe razonado que refleje su criterio. Este Informe no será vinculante y se remitirá a las partes a modo de propuesta de acuerdo.

Si la Organizaciones integrantes de la Comisión Mixta no alcanzase un acuerdo sobre el contenido del Informe harán constar en el mismo sus correspondientes manifestaciones de parte y éste será igualmente remitido a las partes en conflicto.

Por otro lado, de no aceptarse por las partes la propuesta de acuerdo contenida en el Informe de la Comisión Mixta, aquellas podrán someter la solución de sus discrepancias a los sistemas de arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico.

Artículo 25. Salario mínimo garantizado (SMG)

Por el presente acuerdo quedan establecidas las tablas de salarios mínimos anuales garantizados por grupos profesionales de la siguiente forma:

**TABLA DE SALARIOS MÍNIMOS GARANTIZADOS
(SMG) PARA 2013**

	EUROS
Grupo I	14.713,84
Grupo II	15.743,82
Grupo III	17.068,07
Grupo IV	18.980,88
Grupo V	21.629,37
Grupo VI	25.307,83
Grupo VII	30.751,96
Grupo VIII	38.991,75
Trabajadores de 16 y 17 años	9.099,14

A efectos de unificación de criterios, salvo pactos individuales, los pagos habituales son: dos (verano y navidades) y medio (marzo), es decir, 14,5 pagas al año.

Se reitera que la base de cálculo de la antigüedad está congelada, por lo que queda excluido de los incrementos.

La Comisión Mixta efectuará las modificaciones que se produzcan en esta tabla como consecuencia de la aplicación de los incrementos y revisiones pactadas.

Artículo 26. Régimen retributivo. contrato de formación (aprendizaje)

Para los trabajadores con contrato de formación (aprendizaje), la retribución garantizada a los mayores de 18 de años será el 80, 90 o 95 por ciento del salario mínimo garantizado del grupo profesional 1, durante respectivamente el primero, segundo o el tercer año de vigencia del contrato.

Para los menores de 18 años los porcentajes se aplicarán sobre el salario garantizado para los trabajadores de 16 y 17 años.

Artículo 27. Paga de marzo

La paga de Marzo (antes de Beneficios), será retribuida con arreglo a las percepciones que correspondan a los años 2013 y 2014.

Artículo 28. Bajas por I.T. y absentismo laboral

Las empresas abonarán a los trabajadores en situación de incapacidad temporal el 100 por 100 del salario durante los tres primeros días del año en que ésta se produzca.

Igualmente las empresas complementarán a partir del día 21 de incapacidad temporal las prestaciones que abona la Seguridad Social o en su caso la Mutua Patronal, el 15 por 100 de las bases de cotización.

En los casos de maternidad, accidente laboral y enfermedad común que precise hospitalización, las empresas complementarán, desde el cuarto al vigésimo primer día, las prestaciones que abona la Seguridad Social o en su caso la Mutua Patronal, hasta el 90 por 100 de las bases de cotización.

Absentismo Laboral.- Las partes que suscriben el presente Convenio Colectivo, son conscientes de los efectos negativos que se derivan del absentismo laboral, y por ello se crea una comisión especial de trabajo para estudiar sus causas y posibilidades de disminución, cuyas conclusiones serían incorporadas al Texto del Convenio

Artículo 29. Complemento de trabajo nocturno

El complemento de trabajo por cada hora nocturna trabajada (entre las 22.00 a las 06.00 horas) para los distintos grupos profesionales se regirá por la siguiente tabla:

	AÑO 2013 COMPUTO
GP 1	2,08 €
GP 2	2,21 €
GP 3	2,42 €
GP 4	2,70 €
GP 5	3,06 €
GP 6	3,58 €
GP 7	4,33 €
GP 8	5,53 €

Esta tabla es fija para cada año y no está sujeta a la cláusula de revisión pactada en los SMG.

En aquellas empresas que tuvieran pactadas condiciones distintas a las expresadas anteriormente se mantendrán, salvo que su cuantía sea menor a las negociadas en este Convenio.

Capítulo Quinto

Jornada laboral, vacaciones

Artículo 30. Jornada laboral, distribución

La jornada laboral máxima, será de 1.760 horas de trabajo efectivo para los dos años de vigencia del Convenio, manteniéndose el tiempo de descanso (bocadillo) como tiempo efectivo de trabajo en aquellas empresas en que así se encuentre pactado.

En aquellas empresas que tengan una jornada inferior a las aquí pactadas, éstas se respetarán, no teniendo la obligatoriedad de reducir la jornada, hasta que la misma se equipare a la máxima del presente Convenio.

Una vez conocido el calendario oficial, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO y en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, las empresas señalarán, con intervención de los representantes de los trabajadores, el calendario laboral para el año.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas nacionales y locales, las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, la fijación de los descansos y el horario de trabajo.

De ser necesaria la ordenación irregular de la jornada de trabajo, las empresas podrán ampliar dicha jornada, en circunstancias de incremento de la demanda, hasta un máximo de 10 horas diarias, debiendo compensar después de los dos meses y antes de los tres siguientes a que se produzca la realización de dichas horas de exceso sobre la jornada ordinaria en tiempo equivalente de descanso, sin superar nunca el tope de horas anuales establecidas por el convenio.

La compensación antes señalada será de una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso por cada hora trabajada en exceso de la jornada diaria.

No obstante, tendrán derecho a compensar las horas en exceso canjeando cada hora trabajada por una hora de descanso:

- Las empresas que previesen a principios de año, dentro de su calendario laboral anual, los períodos de realización del exceso de horas diarias y de compensación en descansos de dichas horas en exceso de jornada diaria.
- Las empresas que, aunque no hayan establecido dichos excesos sobre la jornada diaria, informen con audiencia y consulta a los representantes de los trabajadores, con mínimo de 15 días de antelación, el período de realización de dichas horas y su descanso compensatorio, siempre que el número de horas a compensar no supere las 100 por trabajador.
- En todo caso y aunque no se hayan cumplido las previsiones anteriores, aquellas empresas que contraten trabajadores eventuales para cubrir los puestos de los trabajadores de la empresa, durante el tiempo que estos disfruten de la compensación en descanso por las horas trabajadas en exceso de jornada.

Las horas trabajadas en exceso de jornada diaria, al no superar el tope de horas anuales señaladas en el convenio, y que respondan a los criterios recogidos en los apartados a), b) y c), de este artículo, no tendrán consideración de horas extraordinarias, sino sólo distribución irregular de las ordinarias, respecto al cómputo anual y no serán compensables económicamente, salvo en los supuestos en que por producirse la extinción del contrato u otras causas imposibiliten el descanso compensatorio. En estos casos, se compensarán económicamente con un recargo del setenta y cinco por ciento sobre el valor de la hora ordinaria.

Las organizaciones firmantes, conociendo la grave situación de desempleo que existe en el conjunto del Estado, se plantean como un objetivo prioritario la eliminación de las horas extraordinarias habituales.

En este sentido, sólo se compensarán económicamente cuando no sea posible la compensación por descanso en base a razones organizativas y, en ningún caso, podrán compensarse económicamente más de 40 horas extraordinarias en un año.

Artículo 31. Trabajo a turnos

En aquellas empresas que debido a necesidades técnicas u organizativas se realice jornada a turnos en "proceso continuo", es decir las veinticuatro horas al día y durante los trescientos sesenta y cinco días del año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento, vacaciones, cambio de ciclo o de producto, o cualquier otro ajeno a los trabajadores, así como por causas de fuerza mayor, se establece con carácter obligatorio un plus de turnicidad.

Asimismo, lo estipulado en el presente artículo será de aplicación a aquellos trabajadores a turnos en procesos productivos durante las veinticuatro horas del día que, con rotación y trabajando domingos y festivos, no se realicen los trescientos sesenta y cinco días del año, sino durante un tiempo predeterminado. En este supuesto, la garantía de este artículo, le será aplicada en el período realmente trabajado en este sistema.

La cuantía de este plus será del 15 por ciento, sirviendo de módulo de cálculo los salarios mínimos garantizados establecidos en el artículo 25º de este convenio para cada uno de los grupos profesionales y dividiendo los mismos entre doce, aplicando el porcentaje establecido sobre el resultante.

Las cantidades que se viniesen percibiendo por el mismo concepto actualmente, pasarán a formar parte del plus de turnicidad, respetándose, en todo caso, aquellas condiciones que fuesen más beneficiosas para los trabajadores, de las aquí contempladas.

Durante el período de gestación, la trabajadora en un puesto de trabajo a turnos, pasará a instancia suya a jornada normal, en un puesto de trabajo sin riesgo para su salud y la del feto, teniendo preferencia en la elección de turno. En el mismo caso les será de aplicación a las trabajadoras en período de lactancia

Artículo 32. Vacaciones

Se establece el siguiente régimen de vacaciones:

Para todo el personal serán treinta días naturales (ó veinticinco laborales a efectos de división en dos partes del período de vacaciones). El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal.

El período de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y de él, veintidós días naturales ininterrumpidos como mínimo, comprendidos necesariamente, entre los meses de Junio a Septiembre. El resto del cómputo total de días laborales (deduciéndose los correspondientes a los veintidós días naturales) serán de libre disposición del trabajador, previo aviso a la empresa. No obstante, en el caso de que el número de trabajadores que tomen el resto de dichos días de vacaciones en una misma fecha, provoque perjuicios al proceso productivo de la empresa, se deberá acordar entre los representantes de los trabajadores y la empresa, un reparto de fechas para los distintos trabajadores, que permita la continuidad de proceso productivo.

Cuando en los supuestos de maternidad, incluida la adopción y el acogimiento, y de IT por riesgo de embarazo, la suspensión del contrato de trabajo, coincida con el período establecido de vacaciones, éstas se podrán disfrutar completas al finalizar el período de suspensión o de IT, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se hayan originado.

Las empresas, cuando se produzca la incapacidad temporal durante el período vacacional, en el supuesto que éste no se interrumpa, complementarán, hasta el 100 por 100 del salario que debiera percibir el trabajador en dicho período, las prestaciones económicas de incapacidad temporal (I.T.).

Para el abono del período vacacional se seguirá el mismo régimen establecido en las empresas para el pago de haberes en el período no vacacional, si bien los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta sin que éstos puedan exceder del 90 por 100 del salario correspondiente, ni de la suma del salario base correspondiente a tres meses.

Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

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

Capítulo Sexto

Formación profesional

Artículo 33. Formación

Entendiendo las dificultades que tiene el sector en cuanto a formación y preparación de profesionales, ambas partes se comprometen a elaborar un PLAN DE FORMACIÓN, dentro del cual, ocho horas dedicadas a formación para cada trabajador serán dentro de la jornada efectiva de trabajo en cada uno de los años de vigencia de este convenio.

El plazo para elaborar el citado Plan de Formación Sectorial Tripartito, estará en función de la convocatoria de Formación de la Fundación Tripartita para los años 2013 y 2014, y en su defecto, no podrá exceder del 31 de diciembre de cada uno de estos años.

En los supuestos de empresas que elaboren su propio Plan de Formación, se entiende que también dispondrán de las ocho horas citadas en el párrafo anterior para cada uno de los años.

Si hubiese empresas que no hiciesen ningún tipo de Formación, bien en el Plan Sectorial Tripartito, o bien en un Plan propio, los trabajadores que acrediten haberse inscrito en un curso de Formación podrán utilizar el crédito de 8 horas en cada uno de los años, para tal fin.

Capítulo Séptimo

Licencias y Excedencias

Artículo 34. Licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijos/as, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
3. Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso las reglas fijadas en el apartado anterior en cuanto a las distancias y la ampliación de la licencia.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. 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 periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
7. 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.
8. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.
- b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está "a cargo" del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.
- c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.
- d) No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador cuando éste último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.
- e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

- f) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

9. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con ese carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

Salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores, la retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por los trabajadores en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.
- La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3º del presente artículo.
- Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.
- Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

10. El trabajador tendrá la opción de elegir un día de libre disposición para asuntos propios, siempre que exista un preaviso mínimo de 7 días y no haya una concurrencia en su sección o departamento con otros trabajadores, superior al 15 por 100.

Artículo 35. Reducción de jornada por motivos familiares

1. 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 y que de común acuerdo entre empresa y trabajadora podrá ampliarse hasta 1 hora o cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por un período de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias; el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retri-

buida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo 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 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 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.

3. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá 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.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

4. El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos en el anterior apartado 2.

6. A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas el trabajador tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

7. En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción y acogimientos

1. 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 periodo 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 periodo 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 periodo 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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo 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 periodo 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 periodo 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 periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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 definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos 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 los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los previstos en el siguiente párrafo y en el presente Convenio.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 37. Suspensión del contrato por paternidad

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

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

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

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

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho.

Artículo 38. Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 39. Licencias sin sueldo

Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses los trabajadores que, habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses.

Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho a un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Igualmente, cuando los cuidados que requieran los familiares indicados en párrafos del artículo 36 del Convenio Colectivo no supongan periodos largos y continuados de atención, se podrá solicitar licencias sin sueldo previa justificación de dicha atención.

Complementariamente a lo establecido en el Convenio Colectivo, y con independencia de lo señalado en el párrafo anterior, darán derecho a licencias sin sueldo los supuestos de adopción o acogimiento nacional o internacional durante el tiempo necesario para la realización de los trámites administrativos que resulten necesarios. No obstante, en los casos de adopción o acogimiento nacional la licencia no podrá superar los 15 días y en los internacionales los dos meses.

Artículo 39. Bis.- Licencias sin sueldo para la trabajadora víctima de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

Artículo 40. Excedencia

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

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

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Igualmente, en el supuesto de que hubiese vacante en una modalidad contractual no indefinida, el trabajador podrá optar por incorporarse a la misma por el tiempo de duración de dicha contratación temporal, y sin que el ejercicio de esta posibilidad desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior para ocupar una vacante de modalidad contractual indefinida en cuanto ésta se produzca.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

Artículo 41. Excedencia por cuidado de familiares

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 los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado 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 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.

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 familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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.

Artículo 42. Excedencias especiales

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal, el nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgie-

ra discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reintegro deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

Artículo 43. Asistencia a consultorio médico

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

Capítulo Octavo

Régimen Disciplinario

Artículo 44. Régimen de faltas y sanciones

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

Artículo 45. Graduación de las faltas

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

Artículo 46. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 79.2. del Convenio General de la Industria Química.
12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 47. Faltas grave

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La 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.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.
13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses, o cuando suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave

Artículo 48. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
8. La embriaguez habitual.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma sobre datos de reserva obligada.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
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.
16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
18. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 49. Régimen de sanciones

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

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la empresa notificará al trabajador afectado por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el trabajador a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

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

Artículo 63. Sanciones máximas.

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

- a) Por faltas leves.- Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves.- Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 50. Prescripción

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

Artículo 51. Graduación de las faltas

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

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

Capítulo Noveno*Procedimientos voluntarios de solución de conflictos***Artículo 52. Ámbito**

El presente acuerdo tiene por ámbito todo el territorio de la Comunidad de Madrid y obliga a las empresas y trabajadores vinculados al Convenio de la Industria de Transformación y Manipulación del Plástico de la Comunidad de Madrid.

Artículo 53. Conflictos sometidos a este procedimiento

El presente Acuerdo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas Organizaciones representativas de la Industria de Transformación y Manipulación del Plástico de Madrid.

1. Quedan al margen del presente Acuerdo:
 - Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.
 - Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

Artículo 54. Conflictos colectivos

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente Título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses personales, supra personales, colectivos o individuales.

2. A los efectos del presente Título tendrán también carácter de conflictos colectivos aquéllos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución se extienda o generalice a un grupo de trabajadores.

Artículo 55. Órganos de mediación, arbitraje y procedimientos

Los órganos específicos de Mediación y Arbitraje que establezca en su seno la Comisión Mixta, quedarán plenamente integrados en el Instituto Laboral de Mediación de la Comunidad Autónoma de Madrid (ILMCAM).

Los procedimientos para la solución de los conflictos colectivos son:

- a) Intervención previa con carácter preceptivo de la Comisión Mixta en los conflictos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. En este supuesto, la Comisión Mixta ejercerá directamente la función de Mediación o designará mediadores o árbitros al efecto, de acuerdo con las normas de procedimiento fijadas en el presente convenio.
- b) Mediación y Arbitraje de órganos especializados de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en el ASEC (Artículos del 6 al 11) y en el Reglamento de Aplicación del mismo.

Artículo 56. Mediación

En los conflictos individuales el procedimiento será voluntario y requerirá acuerdo de las partes.

Cuando el conflicto revista el carácter de colectivo, la mediación será obligatoria en todos los casos cuando se trate de un conflicto de interpretación del Convenio o de intereses, debiendo proceder necesariamente a la correspondiente acción jurisdiccional.

En cualquier caso, la Comisión Mixta intervendrá, con carácter previo, en aquellos conflictos de interpretación y aplicación del Convenio que hayan sido a ella sometidos, de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en el Convenio.

El órgano específico de mediación del Sector de Plásticos integrado en el ILMCAM actuará, con carácter preceptivo, en los supuestos contemplados en el artículo 6 del ASEC y en el artículo 12 del Reglamento de Aplicación del mismo.

La mediación podrá ser solicitada de mutuo acuerdo o a instancia de la parte, tras haber intentado en un plazo mínimo de un mes la solución del conflicto en el marco que se originó.

En la solicitud de mediación, dirigida a la Comisión Mixta, se señalarán las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la parte solicitante o de ambas.

La parte o partes solicitantes de la mediación podrán proponer un mediador de entre las listas elaboradas por el ILMCAM, examinará la cuestión planteada y su posible intervención mediadora. La Comisión Mixta ejercerá tales funciones designando una comisión de mediación, que actuará por consenso, integrada por un representante de cada una de las Organizaciones firmantes. Cuando la solicitud de mediación lo sea por unas de las partes y ésta proponga un mediador, la otra parte podrá asumirlo como tal o nombrar un segundo mediador para que intervenga conjuntamente con el primero. Cuando la solicitud de mediación sea conjunta, también podrá serlo la propuesta de mediador o mediadores.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por ésta. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el Artículo 90 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 57. Arbitraje

Independientemente del arbitraje que, de mutuo acuerdo, pueda derivarse del procedimiento de mediación arriba indicado, podrá concluirse un procedimiento arbitral de solución de conflictos según lo que a continuación se establece:

1. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en Conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

2. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará al menos, de los siguientes extremos:

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
- Domicilio de las partes afectadas.
- Fecha y firma de las partes.

3. Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría del ILMCAM y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

4. La designación de mutuo acuerdo del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales.

5. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

6. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

7. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir auxilio de expertos, si fuera preciso.

8. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

9. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión Mixta y a la Autoridad Laboral competente.

10. La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

11. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

El órgano específico de arbitraje del Sector de transformación de Plásticos integrado en la ILMCAM, podrá arbitrar siempre que así se solicite conjuntamente por las partes, de acuerdo con las normas de procedimiento del ILMCAM y del Reglamento de aplicación del mismo.

Artículo 58. Comisión Mixta

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, que deberá estar constituida antes de dos meses desde la firma del presente Convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por cuatro personas en representación de las organizaciones sindicales firmantes y por cuatro representantes de la organización empresarial firmante, quienes, de entre ellos, elegirán una o dos personas que realicen labores de secretaría.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Será domicilio oficial de la Comisión Mixta, para recibir las consultas o peticiones de mediación, cualquiera de los de las organizaciones sindicales o empresarial que la integran, es decir:

FITEQA-CC.OO – COMUNIDAD DE MADRID: C/.Lope de Vega, 38 – 2ª planta, Madrid 28014.

FITAG-UGT - COMUNIDAD DE MADRID: Avda. de América nº 25, 6ª planta, Madrid 28002.

TRAMAPLAST – C/. Juan Álvarez Mendizábal, 3 – Madrid 28008

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios.

Otorgarán tal calificación FITAG-UGT, FITEQA-CC.OO o TRAMAPLAST

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días hábiles, y en el segundo, en el máximo de siete días hábiles.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio. Tal interpretación se hace extensiva a los pactos de adhesión, desarrollo y articulación del Convenio con el fin de garantizar la ausencia de contradicciones entre éstos y el propio Convenio, cuando exista consulta a tal efecto y teniéndose en cuenta, entre otras, las siguientes pautas:

1.1. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Mixta reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

1.2. La Resolución de la Comisión Mixta se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Mixta, o la delegación por ésta nombrada, realice in situ. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Mixta y constituirá parte integrante de la propia Resolución de ésta. La Comisión Mixta notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada.

1.3. Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste de conformidad con lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso los afectados (empresa/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

En este sentido, la Comisión Mixta coordinará su actuación con los mecanismos de Mediación, Conciliación y Arbitraje del Marco Autonómico existentes o que se puedan poner en funcionamiento en el futuro.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

5. Facultades de adaptación o, en su caso, modificación del presente Convenio Colectivo, constituyéndose en este caso la Comisión Mixta en Comisión Negociadora.

6. Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores serán los establecidos de forma específica en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo.

7. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Mixta en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados por el Instituto Laboral de Mediación de la Comunidad Autónoma de Madrid (ILMCAM).

8. Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio, del tenor siguiente:

8.1. Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de ventas y mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad del sector de transformación y manipulación de plástico.

8.2. Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas, a nivel de empresa y propuesta de superación de las mismas. Será elaborado por las Federaciones sindicales y TRAMAPLAST, firmantes del presente Convenio con periodicidad anual.

8.3. Ser informados de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

8.4. Análisis de la evolución del empleo trimestralmente, afectados por el Convenio.

8.5. Examen y seguimiento de los Reglamentos y Directivas europeas que incidan en el desarrollo industrial de las empresas y sectores de la Industria de Transformación y Manipulación de Plásticos.

9. Promocionar anualmente, a nivel sectorial, conferencias, jornadas, encuentros, etc., sobre la problemática del sector.

10. Realizar las gestiones necesarias ante la Administración central o autonómica, en orden a la obtención de ayudas que permitan una mayor desjudicialización de los conflictos colectivos.

De conseguirse tales objetivos la Comisión Mixta correspondiente incluiría en el texto del Convenio el procedimiento pertinente.

11. Elaborar la lista de mediadores y árbitros para que ejerzan como tales en los conflictos que se planteen en el sector de acuerdo con el procedimiento previsto en el ILMCAM

Capítulo Décimo

Derechos Sindicales

Artículo 59. De los representantes de los trabajadores

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de Empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Artículo 60. De los sindicatos

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los Sindicatos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los trabajadores. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 61. De la acción sindical

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:
 - a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
 - b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
 - c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 100 trabajadores.

Artículo 62. De los cargos sindicales

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o comarcal, donde no hubiere el nivel anterior, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, ya sean reuniones o asambleas con las Secciones Sindicales, el Comité o los trabajadores, o en reuniones de discusión o negociación con la Dirección de la empresa, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras y Comisiones Mixtas o Paritarias de Convenio Colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 63. Delegados sindicales

Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 46 regirá lo siguiente:

1. De los Delegados Sindicales: En las Empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 150 trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el centro de trabajo.

El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección de miembros del Comité de Empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- De 150 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del mismo, estarán representados por un solo Delegado sindical.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el Sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la Empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical.

Los Delegados sindicales de las empresas cuya plantilla exceda de 150 trabajadores y no supere los 250, tendrán todos los derechos inherentes a su condición, si bien solo dispondrán de las "horas sindicales" que les resulten cedidas como consecuencia del uso y administración sindical de la bolsa anual establecida en el artículo 71 bis. Asimismo, éstos, serán elegidos por cada sindicato de entre sus afiliados en la empresa y por el procedimiento que cada sindicato tenga establecido. Su designación será notificada a la Dirección de la Empresa por la correspondiente Federación Sindical.

2. Funciones de los Delegados Sindicales: Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

3. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

4. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc., a los Comités de Empresa.

5. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
6. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
 - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
7. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
8. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.
9. El delegado Sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.
10. Las empresas darán a conocer a los Delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa, los TC1 y TC2.

Artículo 64. Delegados sindicales intercentros

En las Empresas con varios centros de trabajo que sumen más de 100 trabajadores, los Sindicatos firmantes del presente Convenio, que a su vez gozan de la condición de más representativos, podrán nombrar cada uno de ellos, de entre sus afiliados en la empresa y por los procedimientos que cada sindicato tenga establecidos, un Delegado Sindical Intercentros. Su designación será notificada a la Dirección de la Empresa por la correspondiente Federación Sindical.

El Delegado Sindical Intercentros tiene como función ser informado y oído por la Empresa en el tratamiento de las cuestiones de ámbito superior al del centro de trabajo. Para el ejercicio de sus funciones podrá acceder a los centros de trabajo previa comunicación al empresario.

El Delegado Sindical Intercentros podrá utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tal, siempre y cuando éstas le sean cedidas por los representantes de los trabajadores.

Artículo 65. Comités de empresa

1. Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones.

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de Formación Profesional de la Empresa.

4. En función de la materia de que se trate:

- a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- b) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- c) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
- d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.
- b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.
- b) Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- d) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.
- e) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Se podrá, a nivel de Empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas debiendo efectuarse por período de tiempo predeterminado.
- f) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, institutos de formación y otras Entidades.

Artículo 66. Acumulación y gestión de las normas sindicales

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los Comités, Delegados de Personal y Delegados Sindicales serán acumulables por períodos anuales, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente.

La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a las organizaciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

El Sindicato, o en su nombre la Sección Sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, Delegados de Personal, Delegados Sindicales, así como por los denominados Delegados Sindicales Intercentros a que se hace referencia en el artículo 46º de este Convenio. En cualquier caso, la utilización de horas acumuladas según los criterios aquí establecidos deberá ser conocida por la empresa en igual plazo que el establecido en el apartado D) del artículo 47º del presente Convenio.

Artículo 67. Cuota sindical

A requerimiento de los Sindicatos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el Sindicato.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

Artículo 68. Sobre la interlocución sindical y los derechos de información

En relación con los derechos de información que la legislación vigente otorga a los representantes de los trabajadores, se establece como norma general que las Empresas faciliten en el último trimestre de cada año a los Sindicatos más representativos y firmantes del presente Convenio Colectivo los datos que estos requieran referidos a : número de trabajadores en plantilla, naturaleza y duración de los contratos, así como previsiones de empleo para los 12 meses siguientes a la fecha de emisión de tales datos. Los Sindicatos comunicarán a la Organización Empresarial TRAMA-

PLAST la relación de empresas a las que hayan requerido la información antes referida para su conocimiento y efectos. En todo caso, las empresas solo estarán obligadas a facilitar una respuesta global acerca de los datos solicitados.

Artículo 69. Prácticas antisindicales

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Capítulo Undécimo

Maniobras restrictivas de la competencia, por incumplimiento de obligaciones laborales

Artículo 70. Clausula contra maniobras restrictivas de la competencia, por incumplimiento de obligaciones laborales

Las partes firmantes acuerdan el iniciar y proseguir acciones conjuntas, tanto ante los órganos administrativos de inspección de trabajo, como ante cualquier instancia competente, a nivel local, regional o nacional, para denunciar aquellas empresas que provoquen bajadas de precios de los productos o cualquier situación de competencia desleal, en base a no aplicar al convenio vigente, estando dentro de su ámbito funcional y territorial, o al impago de salarios o seguros sociales y en general, mediante el incumplimiento de los deberes, que de naturaleza laboral, tiene con sus empleados.

Capítulo Duodécimo

Planes de Igualdad

Artículo 71. Igualdad de oportunidades

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel de las Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid como sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

- a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- b) Atribuir a la Comisión Sectorial por la Igualdad las competencias que se señalan en el artículo 57 del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 72. Planes de igualdad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la Representación Legal de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 150 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos razonables teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorpo-

ración de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 150 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 73. Conceptos de los planes de igualdad

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 74. Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 75. Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrá establecerse los objetivos concretos a alcanzar basándose en los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el artículo 13 de este Convenio en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están sub-representadas, en los términos establecidos en el Capítulo II del Convenio General de la Industria Química.
- d) Revisando la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizando cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Artículo 76. Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta según los procedimientos regulados en el artículo 50 y siguiente del presente Convenio.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

Artículo 77. La comisión paritaria sectorial por la igualdad de oportunidades

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades entre los firmantes del presente Convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en los artículos del 56 al 61 del presente Convenio, con las siguientes competencias:

- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que pueda surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.
- Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.
- Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última, desagregados por género.
- En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el Instituto de la Mujer un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas de las Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid.
- El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades de las Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid.

**DISPOSICION ADICIONAL I**

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se produjera cualquier modificación legislativa con relación a la estructura de la negociación colectiva, las organizaciones firmantes del convenio, se comprometen a constituir una mesa específica que tendrá por objeto la evaluación y el alcance de la misma, así como, la adecuación del Convenio Colectivo a la nueva disposición.

DISPOSICIÓN ADICIONAL II

Las partes firmantes del presente Convenio en la vigencia del mismo, se comprometen a impulsar el Observatorio Industrial y de Empleo que analice la evolución, las condiciones de trabajo y el nivel de Seguridad y Salud en el Sector, así como en materia de formación, la formación continua de los trabajadores de todas sus empresas, al objeto de conseguir un nivel de especialización, que redunde en beneficio de las industrias mejorando la productividad y con ello su competitividad, y en los trabajadores como elemento de formación personal y promoción profesional, al considerarse uno de los factores a valorar en materia de clasificación profesional.

(03/32.404/13)

