

Boletín Oficial



DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo», en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso competa.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter urgente será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACION

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.—Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO**JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA****CONSEJERIA DE EMPLEO
Y PORTAVOZ DEL GOBIERNO****DELEGACION PROVINCIAL DE TOLEDO**

Visto el texto del convenio colectivo provincial para las industrias vinícolas, número de código de convenio 4500245011981, suscrito, de una parte, por cuatro representantes de la Empresa, y de otra, en nombre de los trabajadores, por los representantes sindicales, firmado el 25 de mayo de 2011 y presentado ante este organismo el día 14 de junio de 2011, tras las modificaciones efectuadas en el mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y artículo 8 del Decreto 127 de 2011, por el que se establece la estructura orgánica y las competencias de la Consejería de Empleo y Portavoz del Gobierno, y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Organos de la Consejería de Trabajo y Empleo (hoy Consejería de Empleo y Portavoz del Gobierno), esta Secretaría Provincial de Empleo y Portavoz del Gobierno acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 3 de enero de 2012.—El Coordinador Provincial de la Consejería Empleo y Portavoz del Gobierno, Oscar Mira Méndez.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL
PARA LAS INDUSTRIAS VINICOLAS. 2011-2012****PREAMBULO**

El presente convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Asociación de Empresarios del Comercio e Industrias Vinícolas y sus derivados de la provincia de Toledo y por las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, conforme a lo previsto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO I.—AMBITO DE APLICACION**1.—Ambito funcional.**

El presente convenio colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las empresas y sus trabajadores/as dedicadas a las siguientes actividades de las industrias vinícolas, alcohólicas, licoreras y sidreras: Elaboración de vinos, crianza y exportación de vinos, elaboración de vinos espumosos, fabricación de vinos gasificados, fabricación de vinagres, fabricación de vermouths y aperitivos alcohólicos, fabricación de aguardientes, holandas y alcoholes vínicos sea cual fuere el origen de éstos, fabricación de aguardientes compuestos y licores; elaboración y fabricación de mostos sin fermentar, naturales, azufrados, concentrados, arropes, mistelas y demás derivados procedentes de la uva; fabricación de sidras, así como todas las actividades propias de la industria derivadas de los productos de la manzana cuando se realicen como complementarias de la fabricación de sidras. Las cooperativas que realicen alguna de las actividades mencionadas quedarán sujetas a este convenio respecto a la totalidad de sus trabajadores asalariados que no sean socios cooperadores. Asimismo regula este convenio las relaciones de trabajo de los establecimientos dependientes de las citadas industrias, tales como sucursales o depósitos. Los almacenes de productos propios de las industrias enumeradas quedan igualmente incluidos cuando dependan de las mismas o cuando en ellos se realicen labores de embotellado, envasado o cualquiera otra de tipo industrial. En todos los convenios colectivos que se pacten en ámbitos inferiores al provincial serán obligatorias y mínimas las condiciones que aquí se establecen, no pudiendo ser modificadas salvo para establecer condiciones más beneficiosas.

2.—Ambito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia.

3.—Ambito personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección.

4.—Ambito temporal.

El presente convenio colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012. Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo

requerimiento. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

5.–Naturaleza de las condiciones pactadas.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

6.–Garantías personales.

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de entrar en vigor, cualquiera que sea el origen y causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que pudieran aplicarse en lo sucesivo, sin perjuicio de lo que pueda establecerse mediante pactos de empresa. No obstante lo anterior, la compensación-absorción antes señalada no se referirá en ningún caso al incremento periódico por años de servicio en la empresa (antigüedad), que no será compensable ni absorbible.

CAPITULO II.–ORGANIZACION DEL TRABAJO

7.–Principios generales.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la dirección de las empresas. Sin merma de la facultad que le corresponde a la dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal deberán ser informado/as de los cambios sustanciales que se produzcan en la organización del trabajo.

8.–Modificación de las condiciones.

Cuando los cambios organizativos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo o turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones en cuanto excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo afecten a las materias que se refieren las letras a), b), c) y f), el trabajador o trabajadora que resultase perjudicado/a tendrá derecho, sin perjuicio de lo dispuesto en las leyes y dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a su año y con un máximo de nueve meses.

9.–Rendimientos.

Por acuerdo entre los/as representantes de los/as trabajadores/as y el/la empresario/a podrá pactarse un complemento que retribuya al mayor rendimiento del/la trabajador/a.

1. Corresponde a la dirección de la empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, los/as Delegados/as de Personal o, en su caso, las representaciones sindicales, la determinación de los rendimientos, tomando como medida:

- a) Del rendimiento normal o mínimo, el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la normal británica y al 60 Bedaux, que es el rendimiento de un/a trabajador/a medio entregado a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivo.
- b) Del rendimiento habitual, el que, en condiciones normales, venga obteniendo repetidamente el/la trabajador/a durante un plazo significativo de tiempo.

2. De haber acuerdo entre ambas partes, los incrementos se aplicarán de inmediato. En caso contrario, el Comité de Empresa, los Delegados de Personal o, en su caso, las representaciones

sindicales deberán manifestar a la dirección de la empresa su oposición en el plazo de veinte días laborales, a contar desde la notificación de los nuevos rendimientos. De no lograr el acuerdo dentro de los veinte días laborales siguientes a la manifestación de la oposición, la controversia será diferida a la decisión del Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha.

3. Sólo se podrán modificar los valores establecidos por las siguientes causas:

- a) Mecanización.
- b) Mejora de las instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
- c) Cuando se fije el valor definitivo de un trabajo que antes, por ser de primera serie, tenía adjudicado un valor provisional.
- d) Cambios de método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
- e) Cuando exista error de cálculo.

4. La empresa podrá suspender total o parcialmente la aplicación del sistema de incentivos cuando acredite que concurren circunstancias que alteran el proceso productivo o que se han incumplido los métodos de trabajo establecidos. De proceder a esta suspensión, la empresa estará obligada a satisfacer a los/as trabajadores/as afectados/as el complemento correspondiente a su rendimiento habitual (media de los treinta últimos días laborales) en el trabajo suspendido. Su retribución será la establecida en el artículo 34.a de este convenio.

CAPITULO III.–CONTRATACION Y EMPLEO

10.–Principios generales.

La contratación de personal es facultad de la dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar que se formalizará por escrito en todos los casos. Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la dirección, los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal tendrán los siguientes derechos:

- a) Ser informados/as, con la debida antelación, de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer las sugerencias que consideren al efecto.
- b) Recibir de la empresa copia de los contratos tanto de nuevas contrataciones como de renovaciones y/o modificaciones.
- c) Ser informados/as previamente en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la empresa. En los casos en que la subcontratación pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada con los/as representantes de los/as trabajadores/as.
- d) Ser informados/as previamente en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que ésta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta).

De los contratos suscritos se entregará copia al trabajador o trabajadora, el cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia de un/a representante sindical.

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en el plazo legal correspondiente el contratante se obliga a dar de alta en la Seguridad Social a la persona contratada.

11.–Período de prueba.

El ingreso de los/as trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba cuando así conste por escrito. El período de prueba tendrá una duración, dependiendo de la titulación y puesto a cubrir, que no podrá exceder de los siguientes límites de tiempo:

- Técnicos titulados: Seis meses.
- Técnicos no titulados: Dos meses.
- Resto cualificados: Un mes.

No cualificados: Cuando el contrato temporal tenga una duración de tres meses o menos el período de prueba será de quince días. Cuando la duración del contrato temporal sea superior a tres meses e inferior a seis meses el período de prueba tendrá una duración de veintidos días. Los contratos de duración superior a seis meses y en contratos indefinidos el período de prueba será de un mes.

12.—Modalidades de contratación.

Las partes firmantes consideran que, dadas las actividades específicas del sector, en el ámbito de aplicación del presente acuerdo la contratación se ajustará a las siguientes modalidades:

a) Contratación fija o indefinida:

Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas. Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos. En ese sentido las empresas afectadas por el presente convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos o a nueva contratación indefinida.

A tenor de las potestades que la Ley 63 de 1997, de 26 de diciembre, otorga a la negociación colectiva, las partes convienen prorrogar durante el período de vigencia del presente convenio las condiciones que se establecen para la conversión de los contratos de duración determinada o eventuales en fijos. Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizaran nuevas contrataciones o se crearan puestos de trabajo fijos, tendrán preferencia para acceder a ellos las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contratos eventuales.

b) Contrato para la formación:

El contrato para la formación tiene por objeto la realización de trabajos que requieren un determinado nivel de cualificación. En consecuencia sólo será de aplicación esta modalidad de contratación en las siguientes actividades:

- Técnicos: Ayudantes de Laboratorio.
- Administrativos: Auxiliar.
- Obrero: Oficiales.

El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de dieciséis y menores de veintiún años de edad, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje. No se aplicará el límite máximo de edad en los supuestos previstos en la legislación vigente. El número de trabajadores/as por centro de trabajo que las empresas podrán contratar por esta modalidad no será superior al fijado en la siguiente escala:

- Hasta cinco trabajadores/as: Uno.
- De seis a diez trabajadores/as: Dos.
- De once a veinticinco trabajadores/as: Tres.
- Más de veinticinco trabajadores/as: Cuatro.

Para determinar el número de trabajadores/as por centro de trabajo se excluirá a quienes estén vinculados/as a la empresa por un contrato de formación.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. El contrato se podrá ampliar a un tercer año, si bien en este supuesto a la finalización del tercer año el trabajador pasará a ser indefinido. La duración de la formación en ningún caso podrá ser inferior al 15 por 100 de la jornada.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación son las que se recogen en tabla salarial anexo I correspondiente al 90 por 100 del salario del peón durante el primer año, y al 100 por 100 del salario del peón durante el segundo año de vigencia.

c) Contratos en prácticas:

Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. En consecuencia se podrá efectuar esta modalidad de contrato para las actividades referidas al Grupo A (técnicos) y aquellos cuyo objeto de las prácticas precisen nivel de estudios F.P.II. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en tabla salarial anexo I correspondiente al 80 por 100 durante el primer año y al 95 por 100 durante el segundo de los salarios convenio de la profesión práctica.

d) Contrato por obra o servicio determinado:

Esta modalidad de contratación tiene por objeto la realización de obras o servicios concretos de duración incierta aunque limitada en el tiempo y en él se harán constar las siguientes circunstancias: El carácter de la contratación, el tiempo de vigencia del contrato, el trabajo que se va a desarrollar, la identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato.

Para los/as trabajadores/as contratados/as para una obra o servicio de duración determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación o período de tiempo para los que fueron expresamente contratados/as. No podrán ser despedidos/as hasta que termine la obra o servicio para la que fueron contratados/as o expire el tiempo de contrato.

Ambas partes convienen en determinar que el contrato de obra o servicio determinado podrá ser utilizado en los períodos de las distintas campañas (de temporada) de los diferentes sectores afectados por el presente convenio. Expresamente se podrá utilizar esta modalidad de contrato para la campaña de vendimia y en la destilación. A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por año de servicio.

e) Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. «Superado el período de doce meses el/la trabajador/a se considerará contratado/a por tiempo indefinido siempre y cuando continúe prestando servicio en la empresa». En el contrato se especificarán con precisión y claridad las circunstancias del mercado, las tareas acumuladas o pedidos que excedan de la ocupación normal que justifique la necesidad del contrato, considerándose realizado por tiempo indefinido si no se diera tal especificación.

A la finalización del contrato, si éste tuviera una duración de nueve meses o menos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar ocho días de salario por año de servicio. Si el contrato hubiera excedido de nueve meses la indemnización será de cuantía equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar doce días de salario por año de servicio.

f) Contrato fijo/a discontinuo/a a tiempo parcial indefinido.

Es el trabajador o trabajadora contratado/a para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.

El trabajador o trabajadora fijo/a discontinuo/a prestará sus servicios en las labores propias de la empresa que constituyan la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña o período cíclico de producción de servicios, los días que tengan la condición de laborables. La empresa, de acuerdo con los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, establecerán un Registro de Personal por riguroso orden de antigüedad en aquellas que ya disponen de esta modalidad y/o respetando rigurosamente el orden de nuevas incorporaciones. Detectada la necesidad de nuevas incorporaciones al trabajo, la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as, reunidos al efecto, identificarán los/as trabajadores/as a quienes corresponde la selección en base al citado escalafón, levantando el correspondiente acta.

El llamamiento de los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as se efectuará de manera fehaciente con quince días de antelación al comienzo de la campaña o ciclo productivo y por estricto orden de antigüedad dentro de cada especialidad, debiendo el trabajador o trabajadora, en el plazo de siete días a partir de la notificación del llamamiento, confirmar su asistencia al trabajo; en caso contrario, quedará extinguida su relación laboral con la empresa.

En caso de que cualquier trabajador o trabajadora no sea llamado/a en tiempo y forma, se considerará despedido/a, con lo cual podrá actuar legalmente contra la empresa. Cuando halla disminución de la actividad de la empresa tendrán preferencia en el puesto de trabajo los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as sobre los eventuales. Al ir finalizando la campaña, los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as cesarán por riguroso orden de antigüedad y en el sentido contrario al de entrada, es decir, cesarán primero los/as de menos antigüedad y así sucesivamente hasta la finalización de la campaña. Los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as tendrán los mismos derechos que los/as fijos/as y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual.

Las retribuciones de los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as serán las mismas que las de los/as trabajadores/as fijos/as.

13.-Pase de eventuales a fijos/as discontinuos/as.

Los/as trabajadores/as eventuales pasarán a la condición de fijos/as discontinuos/as cuando hayan realizado tres campañas de treinta días de trabajo como mínimo, cuando no se hayan realizado los treinta días por campaña, tendrán la preferencia para ser contratado sin pérdida de su carácter eventual.

14.-Empresas de trabajo temporal.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales tales como: Sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, así como trabajos puntuales de organización, inventario y/o preparación de balances y en aquellas otras actividades donde existan especiales dificultades para realizar contratos eventuales.

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

15.-Ceses.

a) Finiquitos:

Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato preveen los artículos 53 y 55 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el empresario complementará la comunicación de cese al trabajador o trabajadora acompañando una propuesta de liquidación.

b) Bajas voluntarias:

Los/as trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados/as a ponerlo en conocimiento de la empresa con quince días de preaviso. En caso de incumplimiento del preaviso establecido le será descontado al trabajador en su liquidación medio día de salario por cada día de falta de preaviso.

El preaviso, una vez expedido, tendrá únicamente validez durante los quince días naturales siguientes.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir su liquidación en la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso en cuyo caso percibirá la liquidación correspondiente a la fecha de baja en el momento habitual de cobro de todos/as los/as trabajadores/as.

c) Despidos objetivos:

Cuando la dirección de una empresa considere la necesidad objetiva de amoldar puestos de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley y en número inferior al establecido en ellas, lo pondrá en conocimiento de los/as representantes de los/as trabajadores/as, que dispondrán de un plazo de quince días para realizar ante las empresas las gestiones que consideren oportunas, así como para emitir informe previo a la ejecución de la decisión empresarial.

d) Jubilación anticipada:

Ambas partes se comprometen, siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en el Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de julio, sobre jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad, así como lo prevenido en el Real Decreto 1991 de 1984, de 31 de octubre, para jubilación parcial y el contrato de relevo.

CAPITULO IV.-CLASIFICACION, PROMOCION, MOVILIDAD

16.-Grupos y categorías profesionales.

El personal que presta sus servicios en alguna de las actividades a las que se refiere este convenio se hallará comprendido dentro de alguno de los grupos genéricos siguientes en razón de las funciones que desempeña:

- A) Técnicos.
- B) Administrativos.
- C) Comerciales.
- D) Subalternos.
- E) Obreros.

1.-El grupo de Técnicos comprende las categorías siguientes:

- 1.º Jefe superior.
- 2.º Técnicos titulados.
 - a) Con título de grado superior.
 - b) Con título de grado medio.
 - c) Con título inferior.
- 3.º Técnicos no titulados.
 - a) Jefe de mantenimiento.
 - b) Encargado general de bodegas y fábricas.
 - c) Encargado de laboratorio.
 - d) Ayudante de laboratorio.
 - e) Auxiliar de laboratorio.

2.-El grupo de administrativos comprende las categorías siguientes:

- a) Jefe superior.
- b) Jefe de primera.
- c) Jefe de segunda.
- d) Oficial de primera.
- e) Oficial de segunda.
- f) Auxiliar.

3.-El grupo de comerciales comprende las categorías siguientes:

- a) Jefe superior.
- b) Jefe de ventas.
- c) Inspector de ventas.
- d) Corredor de plaza.
- e) Viajante.

4.-El grupo de subalternos comprende las categorías siguientes:

- a) Conserje.
- b) Subalterno de primera.
- c) Subalterno de segunda.
- d) Auxiliar subalterno.
- e) Botones o recadero.
- f) Personal de limpieza.

5.-El grupo de obreros comprende los/as trabajadores/as de las actividades incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio que, habida cuenta de la clase de trabajo que prestan, formación, mando y autonomía, se clasifican en:

- 1.º Profesionales o de oficio:
 - a) Capataz de bodega o fábrica.
 - b) Encargado de sección o cuadrilla.
 - c) Oficial de primera.
 - d) Oficial de segunda.
 - e) Oficial de tercera.
- 2.º Oficios auxiliares:
 - a) Oficial de primera.
 - b) Oficial de segunda.
- 3.º Peones especializados:

Definiciones:

1.-Los técnicos son aquellos/as empleados/as que, en posesión o no de un título profesional, desempeñan con carácter permanente funciones de su especialidad técnica dentro de la empresa. Se subdividen a su vez en:

1.º Jefe superior: Es el/la que en un centro industrial con más de trescientos trabajadores/as y provisto de poder restringido a su función, dirige todos los trabajos de elaboración y fabricación, teniendo a sus órdenes a todo el personal del centro industrial, sea técnico u obrero. Para desempeñar esta categoría debe poseer además conocimientos a alto nivel de la fabricación de los productos que elabora la empresa y también sobre la organización industrial, dotes de mando y relaciones humanas. Asimismo debe ser capaz de resolver cualquier anomalía o incidente que se produzca. Actuará por delegación de la dirección de la empresa, a la que deberá rendir cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cometido de su trabajo.

2.º Técnicos titulados: Son los que, en posesión de un título profesional expedido u homologado por el Estado, realizan en la empresa funciones propias de su título. Serán a su vez clasificados en razón al grado de dicho título en las siguientes categorías:

–Con título de grado superior. Los que poseyendo un título universitario superior realicen en la empresa funciones propias de su título.

–Con título de grado medio. Los que poseyendo un título universitario medio realicen en la empresa funciones propias de su título.

–Con título de grado inferior. Los que poseyendo un título expedido por centros docentes especializados realizan en la empresa funciones propias de su título.

3.º Técnicos no titulados: Comprende a quienes, sin título profesional, se dedican a funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado. Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:

–Encargado general de bodegas y fábricas y jefe de mantenimiento: Es el/la que, en posesión de los conocimientos necesarios dentro de las especialidades que abarca este laudo, y con mando directo sobre los capataces del centro industrial, tiene a su cargo y responsabilidad de dirección y organización de los distintos trabajos que componen el proceso de elaboración, fabricación y preparación de los productos de la empresa, estudiando y dirigiendo las combinaciones y mezclas que sean precisas para obtener tipos, calidades, clases y demás propias del centro industrial.

–Encargado de laboratorio: Es el empleado que, con conocimientos prácticos de enología, tiene a su cargo toda clase de pruebas que se realicen en el laboratorio de la empresa, teniendo o no personal a sus órdenes; trabajos que realizará bajo la iniciativa de la dirección, ante la que responde del buen cometido de su trabajo. Responderá asimismo del buen uso de los aparatos.

–Ayudante de laboratorio: Es el que, con conocimientos prácticos de enología, realiza funciones técnicas a las órdenes de sus superiores. Responderá del buen uso de los aparatos.

–Auxiliar de laboratorio: El que, con conocimientos técnicos elementales, realiza funciones carentes de responsabilidad técnica y ayuda a sus superiores en trabajos sencillos, que pueden tener rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

2. Pertenecen al grupo administrativo los/as empleados/as que realicen funciones de oficina, contables y otras análogas y, en general, todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles como de oficina y despacho. Se clasifican en:

–Jefe superior: Es el/la que, teniendo a sus órdenes a algún jefe de primera y a todo el personal administrativo y subalterno de la empresa provisto de poder restringido a su función, dirige toda la parte administrativa de aquélla. Para poder desempeñar esta categoría debe poseer además profundos conocimientos de organización y administración, métodos de trabajo, contabilidad superior, análisis y previsiones económicas y financieras, dotes de mando y relaciones humanas. Debe también estar capacitado para adoptar en todo momento el sistema administrativo a las necesidades de la empresa y resolver cualquier problema que se le presente en su cometido. Actuará por delegación de la dirección de la empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

–Jefe de primera: Es el/la empleado/a, provisto/a o no de poder, que lleva la responsabilidad directa de una oficina o de más de una sección o dependencia, estando encargado de imprimirle unidad.

–Jefe de segunda: Es el/la empleado/a que tiene a su cargo una sección o dependencia, dirigiendo, realizando y distribuyendo los trabajos de la misma entre el personal que de él dependa, teniendo a su vez, la responsabilidad inherente a su cargo.

–Oficial de primera: Es el/la empleado/a con servicios determinados y que, con iniciativa y plena responsabilidad en su cometido, con o sin otros empleados a sus órdenes, tiene a su cargo en particular algunas de las siguientes funciones o similares: Taquimecanografía en idioma extranjero; cajero sin firma ni fianza; redacción de correspondencia con iniciativa propia; llevar la contabilidad y establecer balances, etcétera.

–Oficial de segunda: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida a la que su trabajo, efectúa funciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de la misma, transcripción en libros oficiales o auxiliares, taquimecanografía en idioma español, correspondencia, organización de archivos y ficheros y demás trabajos similares, redacción de facturas con cálculos y operadores de máquinas de contabilidad, etcétera.

–Auxiliares: Son los empleados que, sin iniciativa, se dedican dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas, tendrán esta categoría los mecanógrafos de ambos sexos, los operadores de máquinas de cálculo, etcétera.

3. Pertenecen al grupo comercial los empleados que tengan a su cargo la misión de vender los productos propios de la industria cuando por la empresa que los contrate se les exija plena dedicación y exclusividad. En este grupo se encuadran las siguientes categorías:

–Jefe superior: Es el/la empleado/a, provisto/a de poder restringido a su misión, del que depende toda la organización comercial de la empresa, tanto en el mercado nacional como en el extranjero, siempre que las personas bajo su mando excedan de doscientas. Para desempeñar esta categoría debe además poseer altos conocimientos sobre organización comercial, prospección de mercados y publicidad, así como poseer aptitudes suficientes para el mando, relaciones públicas y humanas. Actuará por delegación de la dirección de la empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

–Jefe de ventas: Es el/la empleado/a que en constante contacto con la dirección de la empresa lleva la responsabilidad de las ventas y con el personal a sus órdenes imprime unidad a la sección comercial.

–Jefe de ventas: Es el/la empleado/a que bajo la condición de exclusividad para una sola empresa, y siguiendo instrucciones de la dirección de la misma o del jefe de ventas (caso de que exista ese cargo), efectúa visitas periódicas a las zonas o regiones que se le indiquen con objeto de promover ventas, comprobar la labor de corredores y viajantes y otros agentes o representantes y visitar clientes, así como gestionar cobros de operaciones morosas, realizando cualquier otra misión que tenga por objeto el desarrollo de la distribución y venta de los productos de su empresa.

–Corredor de plaza: Es el empleado que, con exigencia de exclusividad, sujeción a horario fijo y determinado, y con obligatoriedad de asistencia y permanencia en el centro de trabajo cuando no visite clientes, efectuará de forma habitual la gestión de ventas en la localidad donde radica la empresa o alguna de sus sucursales o depósitos, y atiende y resuelve las incidencias de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores.

–Viajante: Es el/la empleado que, con residencia habitual convenida con la empresa, viene obligado a trabajar con carácter exclusivo para la misma y efectúa con carácter permanente visitas a clientes o posibles clientes residentes en localidad distinta a la suya, con objeto de obtener pedidos y efectuar otros trabajos propios de su cometido, con la colaboración o no de representante en el bien entendido que para el desempeño de la función tendrá que pernoctar fuera de su domicilio cuando el servicio lo requiera. El viajante, salvo pacto en contrario, cuando no esté de viaje deberá colaborar en la preparación de muestrarios y demás trabajos relacionados con su cometido. Durante el viaje deberá tener constantemente informada a la empresa de la marcha de su labor, así como de las incidencias que se produzcan, que procurará resolver de acuerdo con las instrucciones que reciba de sus superiores.

Cuando algún/a empleado/a de la empresa realice algún viaje circunstancialmente cuya duración no sea superior a tres meses dentro del año natural, y tenga asignado otro trabajo en la empresa, no tendrá la consideración de viajante.

Al personal adscrito a este grupo puede la empresa fijarle unos cupos de venta mínima, sea en cifra de ventas o en número de unidades, de acuerdo entre ambas partes.

4. Pertenecen al grupo de subalternos aquellos trabajadores que, sin ser obreros ni empleados, desempeñen con carácter permanente funciones específicas de responsabilidad elemental. A esta clase pertenecen las siguientes categorías:

–Conserje: Es el que, teniendo a su cargo los ordenanzas y botones de la empresa, cumplimenta cuantas órdenes o recados reciba de los jefes, del personal técnico o administrativo superior, siendo responsable de su ejecución.

–Subalterno de primera: Comprende los siguientes cometidos:

–Guía de primera: Es el/la que, previamente instruido/a sobre el desarrollo y demás peculiaridades de la empresa, da las explicaciones pertinentes a los visitantes que acompaña y posee conocimientos de idiomas suficientes para el desempeño específico de esta misión.

–Cobrador: Es el que realiza en plaza el cobro de los recibos, facturas y demás documentos de crédito, pudiendo llevar a cabo otros trabajos similares por orden de superiores.

–Almacenero: Es el/la encargado/a de despachar los pedidos en el almacén de efectos, recibir la mercancía y distribuirla en los estantes o locales, y registrar en los libros o estados el movimiento de material que haya habido durante la jornada.

–Subalterno de segunda: Comprende los siguientes cometidos:

–Guía de segunda: Es el/la que, previamente instruido/a sobre el desarrollo y demás peculiaridades de la empresa, puede dar explicaciones pertinentes a los visitantes que acompaña sin necesitar conocimiento de idiomas extranjeros.

–Pesador o basculero: Es el/la que tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones propias de esta tarea en el departamento o sección en que presta sus servicios.

–Guarda o vigilante jurado: Es el/la que, provisto del correspondiente nombramiento expedido por la autoridad competente, presta servicios de orden y vigilancia de día o de noche.

–Portero: Es el/la que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los centros de trabajo, realizando funciones de custodia y vigilancia.

–Telefonista: Es el/la subalterno/a que tiene como principal misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica instalada en el establecimiento.

–Listero-pagador: Es el/la trabajador/a ocupado en pasar lista al personal, confeccionando éstas; anotar sus faltas de asistencia, horas extraordinarias y ocupaciones o puestos, resumiendo las horas devengadas, repartiendo papeles de cobro, altas y bajas y operaciones similares, ayudando a efectuar los pagos en los días en que éstos se realicen.

–Auxiliar subalterno. Comprende los siguientes cometidos:

–Ordenanza: Es el que tiene a su cargo la vigilancia en los locales de la oficina durante las horas de trabajo y la ejecución de recados y encargos que se le encomienden; copiar documentos a prensa recogida y entrega de correspondencia, y cualesquiera otras funciones análogas.

–Vigilante o sereno: Es el que, con las mismas obligaciones que el guarda o vigilante jurado, pero careciendo de este título y de las atribuciones concedidas al mismo, realiza funciones de vigilancia de día o de noche.

–Enfermero o socorrista: Es el que, en posesión del certificado o diploma oficial correspondiente, realiza las funciones inherentes al mismo.

–Botones o recadero: Es el subalterno encargado de realizar servicios de reparto dentro o fuera del local a que está adscrito, así como faenas de recado o atención.

–Personal de limpieza: Son los/as trabajadores/as que se ocupan del aseo de las dependencias de la empresa (oficinas, servicios y almacenes).

5. El grupo de obreros comprende al personal que ejecuta trabajos de orden material y mecánico. En él se integran los profesionales de oficio, los profesionales de oficios auxiliares, los peones especializados y los peones.

1.º Profesionales de oficio: Comprende a los obreros que, después de un aprendizaje sistemático o de una práctica eficiente, realizan trabajos de un oficio propio de las actividades a las que se refiere este convenio. Deberán ser clasificados según su capacidad y competencia en el cometido que se les tenga asignado, dentro de alguna de las categorías profesionales siguientes:

–Capataz de bodegas o fábricas. Es el que, con conocimientos prácticos de fabricación, elaboración y conservación de los productos que elabora o fabrica la empresa y a las órdenes de los directivos de ésta o del personal técnico ordena y vigila los trabajos que realizan los obreros de las bodegas, fábrica o departamento a él encomendado, distribuyendo las labores del personal obrero y señalando a los encargados de cuadrilla o sección la forma en que se han de desarrollar los trabajos. Han de tener los conocimientos precisos para interpretar y realizar perfectamente las instrucciones dadas por sus superiores sobre el trasiego, mezclas, conservación de productos, etcétera, así como para transmitir las órdenes al personal a sus órdenes.

–Encargado de sección o cuadrilla: Es el que tiene a su cargo un grupo o cuadrilla de obreros de número indeterminado, a los que ordenan, y de los que debe tener conocimientos prácticos; su responsabilidad es restringida a su grupo.

–Oficial de primera: Es el que, con total dominio de alguno de los oficios que se determinan en este convenio, lo practica y aplica con tal grado de perfección y rendimiento que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquéllos que suponen especial empeño y delicadeza.

–Oficial de segunda: Es el que sin poseer la especialización exigida a los oficiales de primera, ejecuta los trabajos correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

–Oficial de tercera: Es el que auxilia a los oficiales de superior categoría en la ejecución de las labores propias de éstos y efectúa trabajos de oficio, sin llegar a la maestría y rendimiento de aquéllos. Entre los profesionales o de oficio se hallan los siguientes:

–Pisador de pasa: Es el que, en las bodegas de la zona de crianza de vinos de Málaga (establecidas por las disposiciones que regulan tal denominación de origen), cuida y realiza los trabajos de solear las uvas en envases adecuados, los que pisa una vez conseguida la deshidratación necesaria.

–Arrumbador, trasegador o vinatero: Es el que, en las bodegas de las zonas de las denominaciones de origen de Jerez y Montilla, realiza el movimiento de botas, colocación de ésta y los demás trabajos precisos para la conservación de las mismas y su mejor rendimiento en la crianza de vinos. También los que, en las bodegas de las zonas de crianza de las denominaciones de origen antes mencionadas, trasvasan los vinos por medio de jarras (envase característicos) y procedimientos tradicionales, en las proporciones que se le ordenan, teniendo en cuenta características, vejez, etcétera, de los vinos.

–Concentrador: Es el que, en las fábricas de concentración de mosto, vigila y cuida el funcionamiento y conservación de los aparatos de concentración, que maneja con toda perfección, produciendo mostos de grado, calidad características que ordenen sus superiores.

–Acetificador: Es el que, en las fábricas de vinagres, vigila y cuida todas las instalaciones y los procesos de acetificación, consiguiendo siempre que sea preciso, la situación en que se encuentra el proceso de acetificación, así como obtener los vinagres de la calidad y graduación que se le ordene.

–Destilador: Es el que, en las fábricas de alcoholes, destilados, rectificadores y holandas, vigila y cuida el funcionamiento de toda la maquinaria, realizando los trabajos precisos para conservar las instalaciones, evitando o previniendo averías, y maneja con toda perfección los aparatos para obtener con toda regularidad los tipos, calidades y graduaciones sin pérdida de primeras materias, y de acuerdo con las instrucciones que reciba de sus superiores; tendrá además los conocimientos precisos para realizar

las pequeñas operaciones que no signifiquen un verdadero montaje.

–Licorista: Es el que en las fábricas de aguardientes compuestos y licores y en las de vermouts y aperitivos alcohólicos prepara, cuida y vigila las maceraciones y el normal funcionamiento del alambique, evitando o previniendo averías, para obtener tipos, calidades y graduaciones de acuerdo con las instrucciones que recibe de sus superiores.

–Agitador y removedor: Es el que, en las industrias de elaboración de vinos espumosos de cava, realiza la colocación de botellas en pupitres, las bate y agita, conociendo el momento en que ha de realizarse esta labor para conseguir la perfecta clarificación o limpieza de los vinos.

–Degollador a mano: Es el que, en las industrias citadas en el apartado anterior, realiza el descorche de las botellas y la expulsión de las heces decantadas, después del proceso de batido o agitado, al objeto de adicionar el licor de expedición.

–Cocedor de pulpa y de dulce: Son aquellos operarios que tienen como misión vigilar el lavado de la fruta, alimentar los peroles, vigilar la temperatura de los mismos, dar el punto de cocción, controlar los pesos y confección del parte de fabricación.

–Lavadores de pasta: Son los operarios dedicados al lavado y desinfección de la pasta filtrante y confección de los paneles de filtro.

–Embotellador: Es el que tiene a su cargo el funcionamiento y vigilancia de una o varias máquinas automáticas de embotellar.

–Fogonero: Es el trabajador que en fábrica de alcoholes tiene a su cargo el manejo, entretenimiento y cuidado de generadores de vapor y sus instalaciones, evitando o previniendo averías, y los maneja con la necesaria perfección para obtener con regularidad la presión deseada de acuerdo con las necesidades del consumo.

2.ª Oficios auxiliares: Se consideran como tales aquellos que, sin ser fundamentales en las industrias objeto de este convenio, se utilizan de manera permanente por las empresas, formando parte del personal de las mismas. Tendrán tal consideración los albañiles, pintores, carpinteros, cerrajeros, mecánicos, electricistas, conductores de camiones y automóviles, toneleros, boteros, etcétera. Dentro de esos oficios auxiliares y por considerarlos vinculados a esta clase de industria, se reglamentan los siguientes:

–Toneleros. Se clasifican en:

Oficial tonelero de primera: Es el obrero que realiza con total dominio, perfección y rendimiento los trabajos propios de la industria tonelera y, por tanto, todo lo relativo a duelas y construcción de envases de madera de todas clases y medidas.

Oficial tonelero de segunda: Es el que sin poseer la pericia lograda por el oficial tonelero de primera ejecuta los trabajos correspondientes con la suficiente corrección y rendimiento.

–Mecánicos. Se clasifican en:

Oficial mecánico de primera: Es el obrero que realiza con un total dominio perfección y rendimiento, todos los trabajos propios de un mecánico, y por ello conoce, atiende y repara toda la maquinaria del centro industrial.

Oficial mecánico de segunda: Es el que sin poseer la pericia lograda por el oficial de primera, ejecuta los trabajos correspondientes con la suficiente corrección y rendimiento.

–Conductores. Se clasifican en:

Oficial de primera conductor: Es el trabajador que, con los conocimientos y permisos necesario, conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exige permiso de conducir C o D.

Oficial de segunda conductor: Es el trabajador que con los conocimientos y permisos necesarios conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exija como máximo permiso de conducir de categoría B.

En cuanto al resto de los oficios auxiliares especificados en el párrafo segundo de este artículo y no reglamentados, se procederá para su clasificación de una forma similar, en caso de ser necesitados por estas industrias. Si por necesidades de las empresas se vieran éstas en la obligación de disponer de encargado de taller o de flota de vehículos, estos trabajadores serán clasificados dentro de la categoría de «encargado de sección».

3.ª Peones especializados: Son los operarios dedicados permanentemente a funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, una práctica adquirida en período de tiempo no inferior a ciento cincuenta días de trabajo, y una especialidad y atención que impliquen una capacidad superior a la de los peones ordinarios. Se conceptúan peones especializados los trabajadores que, entre otras faenas, realizan las siguientes:

–Trasegador y apilador: Es el que en las bodegas de crianza de vinos, manejando envase de menos de doscientos cincuenta litros y según las costumbre bordelesas, realizan el trasiego de vinos de un envase a otro, y los colocan en las posturas tradicionales.

–Repartidor: Es el que, en todas las industrias sujetas al ámbito de aplicación de este laudo se encarga del reparto, distribución y entrega de las mercancías, cobrando o no el importe de las facturas.

–Pisadores, estrujadores a mano, prensadores a mano, etiquetadores manuales, embaladores y cajoneros, etcétera, cuya misión no se define.

–Filtrador: Tendrá la consideración de profesional o de oficio (con la categoría que le corresponda) el peón especializado durante el tiempo que lleve bajo su responsabilidad el manejo, perfecto funcionamiento y resultados de instalaciones automáticas para el filtrado de los productos comprendidos en este convenio y que por su importancia requieran aquéllas una atención y conocimiento especial.

Tienen la consideración de peones especializados en las industrias de las sidras los siguientes:

–Mirador de sidras: Es el operario que realiza el examen de las botellas llenas según instrucciones que se le dicten.

–Llenador de sidra a máquina: Es el operario que alimenta de botellas vacías las máquinas llenadoras y las retira una vez llenas.

–Museletero. Es el trabajador que se dedica a la fabricación de «museletes» a máquina siempre que alcance ciento veinticinco por hora.

–Encorchador: Es el operario que coloca la botella en la máquina de encorchar y la retira de la misma.

–Etiquetador: Es el operario que tiene como misión engomar y adherir las etiquetas a las botellas, y todo el resto de adorno que llevan aquéllas, así como de otros artículos de diferentes envases que produzca la fábrica.

–Gaseador: Es aquel operario que tiene a su cuidado las máquinas de gasear, así como su alimentación, con anhídrido carbónico.

–Estibador de botellas vacías: Es el que ejerce la especialidad de estibar.

4.ª Peones. Son los operarios que efectúan labores para cuya realización se requiera predominantemente la aportación de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna.

B.- Se creará una Comisión de estudio y valoración de las categorías profesionales existentes para su modificación constituida por un miembro de cada organización firmante, con la finalidad de incorporar las modificaciones de categorías y grupos profesionales al próximo convenio colectivo, que será convocada a instancia de la Comisión Paritaria del convenio.

17.–Formación profesional.

La formación profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los/as trabajadores/as. El acuerdo nacional de formación continua (A.N.F.C.) al que las partes se adhieren expresamente, es un instrumento fundamental para los fines enumerados, por lo que se establecen los siguientes acuerdos: Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo. Facilitar la participación de los/as trabajadores/as en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando éstos contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores. Los trabajadores que cursen estudios en un centro oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes. Los permisos

individuales para la formación se canalizarán para su financiación por F.O.R.C.E.M., con cargo al A.N.F.C. Los/as Delegados/as de Personal y los Comités de Empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la formación profesional en la que participen los/as trabajadores/as de su empresa, e informarán las peticiones de permisos individuales para la formación.

18.–Adaptación al puesto de trabajo.

Si un trabajador o trabajadora quedara disminuido o disminuida por accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará a un nuevo puesto con arreglo a sus condiciones y aptitudes profesionales, siempre que la organización del trabajo o las necesidades productivas lo permitan, sin reducción de cantidad alguna en su remuneración salvo que por consecuencia de tal disminución, percibiera compensación de alguna entidad.

19.–Promoción profesional.

Las plazas vacantes existentes en las empresas se proveerán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de acuerdo con los criterios establecidos en este convenio.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por los titulados universitarios, y los que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

Los restantes serán cubiertos mediante promoción interna de los/as trabajadores/as que vinieren desempeñando puestos de trabajo correspondientes a categorías profesionales similares o inferiores a los que han de ser provistos.

La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, pudiéndose acordar por las empresas la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

A los efectos de lo establecido en el apartado primero del presente artículo, se entenderá que existe vacante cuando un puesto de trabajo haya quedado libre a consecuencia del cese del trabajador fijo que lo hubiere venido ocupando, salvo que la empresa lo hubiere amortizado de conformidad con la legislación vigente o se trate de un puesto de nueva creación a resultas de ampliación de plantilla.

La cobertura de vacantes mediante sistemas de promoción interna en los que se valoren exclusivamente los méritos se regirá por las siguientes reglas:

a) Las empresas, con una antelación de al menos diez días, publicarán en el tablón de anuncios o en otro lugar manifiestamente visible del centro de trabajo la oportuna convocatoria de las vacantes, en las que se hará constar, previa consulta con los/as representantes de los/as trabajadores/as, si los hubiere, los criterios de valoración o baremo para la selección.

b) Todos/as los/as trabajadores/as que reúnan los requisitos o aptitudes profesionales establecidos en la convocatoria tendrán derecho a concursar.

c) En caso de alcanzar dos o más candidatos la misma valoración, la vacante será ocupada por el más antiguo en la empresa.

d) La valoración de los méritos será efectuada por un Tribunal, cuya composición será acordada por la empresa, que igualmente designará a sus miembros. Un tercio de dichos miembros, al menos, será nombrado a propuesta de la representación de los/as trabajadores/as, si la hubiere.

e) Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción a los dos meses. Si durante este plazo se dedujera la falta de idoneidad del/la seleccionado/a, éste volverá a su anterior puesto de trabajo, procediendo a una nueva convocatoria de la vacante.

f) De no reunir los/as candidatos/as los requisitos y aptitudes profesionales exigidos, la vacante podrá ser cubierta mediante personal ajeno a la empresa.

A la provisión de vacantes mediante pruebas selectivas teórico-prácticas o de carácter mixto, le serán de aplicación las reglas previstas en el apartado anterior, salvo la establecida en el apartado e).

La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicio a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán designar a sus miembros para que participen en el proceso selectivo.

20.–Movilidad funcional.

La movilidad funcional sólo será posible dentro de los subgrupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que el trabajador o la trabajadora no sea sustituido/a por otro/a eventual que realice sus funciones habituales. La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional y conforme a las siguientes premisas.

De superior categoría: El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité, o en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convenientemente el ascenso del/la trabajador/a, este/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

De inferior categoría: Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolos a los/as representantes/as legales de los/as trabajadores/as. Durante el tiempo que el/la trabajador/a esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro/a trabajador/a para realizar la tarea del/la mismo/a. Excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa.

21.–Movilidad geográfica.

Los traslados de personal que requieran cambio de domicilio estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos/as menores de un año y quienes tengan cargas familiares. Si el traslado es a petición del/la trabajador/a no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las partes convengán.

CAPITULO V.–TIEMPO DE TRABAJO

22.–Jornada.

Los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio tendrán durante la vigencia del mismo una jornada laboral máxima anual de 1.776 horas. Los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de este convenio disfrutarán de quince minutos de descanso, dentro de la jornada laboral diaria, cuando presten su trabajo en régimen de jornada continuada y lo efectúen en un solo turno. No obstante se respetarán las condiciones más beneficiosas que actualmente tengan establecidas en las empresas.

23.—Calendario.

Las empresas, de acuerdo con los/as representantes de los/as trabajadores/as, establecerán en el mes de diciembre el calendario laboral que registrará durante el año siguiente. Dicho calendario que se publicará en los tabloneros de anuncios se elaborará teniendo en cuenta los siguientes criterios.

—Jornada semanal tipo de cuarenta horas, distribuidas de lunes a viernes.

—Horario de descanso (bocadillo).

—Señalización de las fiestas (los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos).

—Vacaciones.

—Especificación de los descansos entre jornadas y semanales.

—Especificación de las secciones donde se prevea la realización de turnos y sus sistemas de rotación.

—Especificación de jornadas irregulares donde procedan.

—Especificación de horarios flexibles donde procedan.

24.—Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la empresa. Las vacaciones se disfrutarán en las fechas previstas en los calendarios laborales preferentemente durante los meses comprendidos entre junio y octubre. Al menos quince días serán a elección del/la trabajador/a. En cualquier caso se garantiza a los/as trabajadores/as el disfrute de veinticinco días laborales de vacaciones.

Las vacaciones anuales de cualquier trabajador/a no iniciarán su cómputo o quedarán interrumpidas en caso de que durante el período previsto de disfrute de las mismas se produzcan situaciones de baja por incapacidad transitoria como consecuencia de accidente laboral o enfermedad grave que conlleve ingreso hospitalario, así como la derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato. Obtenida el alta hospitalaria la fecha de disfrute de esos días de hospitalización se pactará entre empresa y trabajador/a hasta completar los treinta días naturales.

25.—Jornadas irregulares. Domingos y festivos.

Atendiendo a la estacionalidad de la mayoría de las industrias del sector se faculta a la empresa a que, en la distribución de la jornada sobre el año natural, se pueda repartir irregularmente treinta y cinco horas, variando la jornada semanal tipo con el límite de nueve horas diarias, salvo que conforme con la normativa vigente, por acuerdo entre la empresa y sus trabajadores/as, se pacte su ampliación, de lunes a viernes.

La distribución irregular pactada se efectuará previo conocimiento de los/as trabajadores/as afectados/as, con un tiempo mínimo de diez días. Por acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores/as afectados/as por la distribución irregular, se convendrá en el momento de la comunicación previa la reducción en otra época de las horas trabajadas.

Atendiendo a las necesidades de la empresa, por acuerdo entre la empresa y los/as representantes/as de los/as trabajadores/as, o los/as trabajadores/as en aquellas empresas que no existiesen representantes, podrán ampliar el número de horas permitidas para la distribución irregular por la empresa.

Cuando la prestación del trabajo comprenda algún domingo o festivo éstos se abonarán con el suplemento establecido en el artículo 32.d.

26.—Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 y las 6,00 horas, que no podrá ser inferior al resultante de aplicar al salario de su categoría el plus de nocturnidad en el número de horas nocturnas que realice, serán abonadas con el importe establecido en el artículo 33.a. del presente convenio. El personal que durante su jornada tenga horas comprendidas entre las 22,00 y las 6,00, percibirá el plus de nocturnidad en función de las horas trabajadas dentro del período señalado anteriormente, pasando a cobrar la jornada completa a partir de la cuarta hora.

27.—Permisos, licencias y excedencias.

1.—Permisos retribuidos: El trabajador o trabajadora tendrá derecho, con aviso o previa solicitud, a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

a) Por fallecimiento de cónyuge o hijos, dos días naturales, prorrogables dos días más si hubiera desplazamiento superior a ciento cincuenta kilómetros.

b) Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as; en cada caso prorrogable dos días más si hubiera desplazamiento superior a ciento cincuenta kilómetros.

c) Dos días naturales por enfermedad grave del cónyuge, hijos/as y padres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as, prorrogables en dos días más si hubiera desplazamiento superior a ciento cincuenta kilómetros. En todo caso se considerará la enfermedad como grave si conlleva ingreso hospitalario o precisa intervención quirúrgica.

d) Dos días naturales por nacimiento de hijos/as o adopción, prorrogables en dos días más si hubiera desplazamiento superior a ciento cincuenta kilómetros.

e) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumuladas al período de vacaciones.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Por el tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica.

h) Un día por cambio de domicilio del trabajador o trabajadora.

i) Un día natural por contraer matrimonio hijos/as y padres, prorrogable por un día más si hubiera desplazamiento superior a 150 kilómetros.

j) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para los/as trabajadores/as que se encuentran cursando estudios en un centro oficial.

k) Los/as trabajadores/as como «Permiso de lactancia» previsto en el artículo 37.4 del T.R.E.T., tendrán derecho a la reducción de una hora diaria dividida en dos mitades o si es al inicio o fin de la jornada diaria será una reducción de media hora de su jornada que podrán acumular en un crédito horario a utilizar durante los nueve primeros meses del recién nacido.

Para la acumulación se computarán a razón de una hora de lactancia por cada día efectivo de trabajo hasta los nueve meses del recién nacido, pudiendo disfrutarse estas horas acumuladas por jornadas completas o de forma parcial. En el supuesto de acumulación por jornadas completas, el número de días laborables a disfrutar en ningún caso será inferior a 11.

Respecto a este apartado habrá de tenerse en cuenta lo preceptuado en la Ley 3 de 2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

l) Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descritos, los/as trabajadores/as con personas disminuidas físicas o psíquicas a su cargo o con hijos hasta seis años de edad tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50 por 100 de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual, o anual, por períodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos un mes de antelación, siempre que no se dedique a cualquier otra actividad.

Tendrán 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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el

informe del Servicio Público de Salud organismo administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, y como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen 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.

l) Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente tendrá derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de dos horas para acudir a consulta médica de los menores a que se refiere el párrafo anterior. En el caso de que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el período de tiempo en el que se produzca la consulta médica.

m) Licencia retribuida de cuatro horas al año para acudir a consulta médica con los familiares hasta primer grado de consanguinidad que no puedan acudir solos. Para poder disfrutar de esta licencia el trabajador deberá acreditar su personación ante el facultativo correspondiente mediante certificado de asistencia emitido por éste en el que se haga constar la causa y el nombre de la persona a quien el trabajador asistió como acompañante.

n) En los casos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Los permisos enumerados en los apartados b), c) e i) en los casos que procedan se concederán a los trabajadores, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad, incluyendo las parejas de hecho debidamente inscritas en un registro público.

o) Por el tiempo necesario para asistir a los cursos de preparación al parto y/o para someterse a técnicas de fecundación asistida.

p) Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.

2.-Licencia sin sueldo: El trabajador o trabajadora podrá solicitar licencia sin sueldo que será concedida cuando lo permitan las necesidades productivas u organizativas, por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en otras empresas o por cuenta propia. Los/as trabajadores o trabajadoras/as tendrán derecho a una nueva licencia sin sueldo por nacimiento de hijos aun cuando no hubiera transcurrido un año de la licencia anterior.

Cualquier trabajador/ar que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de ocho años de edad podrá solicitar, que será concedida cuando lo permitan las necesidades productivas u organizativas, una licencia de tres meses para la atención y cuidado del mismo. Esta tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, y con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos.

El tiempo de licencia, podrá ser distribuido a tiempo parcial, de manera fragmentada o bajo forma de un crédito de tiempo, a conveniencia de la persona beneficiaria del permiso, mediante notificación previa de a quince días antes de la fecha en que desea iniciar el permiso. Por razones de índole empresarial que deberán ser efectivamente acreditadas ante la representación sindical y los organismos de intermediación y resolución de conflictos, si ello fuese necesario, la empresa podrá denegar el permiso o proponer un cambio de fecha para su realización.

3.-Excedencias: Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el tiempo de duración de esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, durante el primer año de excedencia y que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. El trabajador o trabajadora excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al término de la excedencia causando baja en la empresa de no hacerlo en dicho plazo.

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

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

4.-Protección a la maternidad.

Se estará a lo establecido en la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar actualmente vigente.

El permiso por lactancia a que se hace referencia en el apartado 1 del presente artículo será optativo por el padre/madre en caso de que ambos trabajen.

La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo, se estará a lo que resuelva la autoridad laboral, previo informe facultativo.

La mujer trabajadora tendrá derecho a los necesarios períodos de ausencia al trabajo, y estos serán concedidos de forma remunerada, previa justificación: cuando decida someterse a técnicas de fertilización legalmente autorizadas.

En caso de embarazo, para someterse a las técnicas de presencia sanitaria de la Seguridad Social.

Las trabajadoras en estado gestante no podrán realizar trabajos nocturnos cuando existan diversos turnos de trabajo. Los trabajadores con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

Se proveerá a las mujeres gestantes de ropa de trabajo adecuada a su estado.

5.- Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

A) MATERNIDAD.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el 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 parte que reste del período de suspensión computado desde la fecha del parto sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

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

En el caso de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizado las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

B) PATERNIDAD.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, 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.

El periodo máximo de duración se ampliará en los siguientes casos:

Veinte días, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o que adquiera, por este hecho, dicha condición, o cuando en la familia existiera una persona con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100. Se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Veinte días, cuando el hijo nacido, adoptado o acogido tenga una discapacidad de al menos un 33 por ciento.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

A) ADOPCION O ACOGIMIENTO.

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o 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 periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

6.- Permiso para cuidado de menores afectados por cancer u otras enfermedades graves.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. El trabajador o trabajadora de mutuo acuerdo con la Empresa podrá sustituir este derecho por una acumulación en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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.

28.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria y semanal establecida en los calendarios laborales. Consecuentemente con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la Empresa y su aceptación con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: Una hora diaria, cinco a la semana, quince al mes y ochenta al año, que en ningún

caso serán retribuidas sino compensadas con descanso a razón de 1,75 horas de descanso y por cada hora extraordinaria que se realice dentro de los cuatro meses siguientes a su realización de común acuerdo por empresa y trabajador interesado.

Las horas extraordinarias se comunicaran antes de su realización al Comité de Empresa o Delegados de Personal. Por las Empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los representantes de los trabajadores y de la Autoridad Laboral.

CAPITULO VI.-RETRIBUCIONES

29.-Definición.

Todas las retribuciones que se fijan en este Convenio a percibir por el personal afectado por el mismo, quedarán encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se describen en este capítulo.

30.-Salario base.

Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel según se especifica en el anexo I de este convenio.

31.-Complementos personales.

a) Antigüedad: Los/as trabajadores/as disfrutarán de aumentos periódicos sobre su salario de conformidad con la siguiente escala.

A los cinco años, 10 por 100.

A los diez años, 20 por 100.

A los catorce años, 30 por 100.

A los dieciocho años, 40 por 100.

A los veintidós años, 50 por 100.

A los veinticinco años, 60 por 100.

Plus de actividad: Se establece un plus de actividad para todos/as los/as trabajadores/as afectados por este convenio en la cuantía que se fija en el anexo I del mismo.

Personal de campaña: Los/as trabajadores/as de campaña percibirán el salario y pluses de la tabla adjunta que, según su categoría, le corresponda con un incremento de un 25 por 100 en el salario base. A estos/as trabajadores/as les serán aplicados todos los beneficios de este convenio.

32.-Complementos de puesto de trabajo.

Nocturnidad: Los/as trabajadores/as cuya jornada de trabajo esté comprendida entre las 22,00 y las 6,00 horas (salvo que se haya establecido un salario superior de, al menos un 34 por 100 sobre el salario convenio, atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza), recibirán en concepto de plus de nocturnidad el 34 por 100 del salario base.

Tóxicos, penosos, peligrosos: Será objetivo permanente de las empresas en colaboración con los/as Delegados/as de Prevención de cada centro de trabajo la mejora de las instalaciones y procedimientos para hacer desaparecer las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuvieren. En las industrias afectadas por este convenio se considerarán penosos, tóxicos y peligrosos los de limpieza de las calderas de vapor y las galerías de las propias calderas, así como en las instalaciones de frío donde haya que trabajar a temperaturas inferiores a dos grados centígrados, así como cualquier otro trabajo que estime como penoso la autoridad laboral. El citado plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad se percibirá por el tiempo que preste su trabajo siempre que el número de horas no llegue a cuatro, y por la totalidad de la jornada cuando el tiempo de trabajo sea igual o exceda de cuatro horas. Se determina el importe del plus en la cuantía del 25 por 100 sobre el salario base.

Domingos y festivos: Se percibirá por los/as trabajadores/as que realicen su trabajo en sistema de turnos rotativos y éste comprenda algún domingo o festivo un plus consistente en el 40 por 100 de su salario base por cada domingo o festivo trabajado. Durante cada mes los/as trabajadores/as disfrutarán cuando menos de dos domingos de descanso, siempre que sea posible.

Diets: Cuando los/as trabajadores/as, por necesidad de sus empresas, deban trasladarse a localidades distintas de las de su residencia, percibirán las siguientes cantidades:

16,17 euros por media dieta.

30,18 euros por dieta.

45,45 euros por dietas con necesidad de pernoctar.

Quebranto de moneda: En concepto de quebranto de moneda los trabajadores que habitualmente realicen labores de caja y cobro percibirán la cantidad de 65,07 euros. Dicho plus no será incluido a efectos de la percepción de horas extraordinarias, gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

33.–Complemento de calidad o cantidad.

Salario incentivado: La realización de los trabajos podrá concertarse, de mutuo acuerdo, en régimen de remuneración con incentivo. Para el cálculo de la retribución del/la trabajador/a en estos casos, se tendrá en cuenta el tiempo que ha de invertir en cada operación con arreglo al rendimiento y al importe de los salarios mínimos, estimándose que, en cada tarea, el trabajador deberá obtener un aumento sobre el salario mínimo de este convenio no inferior al 25 por 100.

Horas extraordinarias: En aquellos casos en los que excepcionalmente las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria. Para el cálculo de las horas extraordinarias, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{Antigüedad} + \text{Plus de actividad}) \times 15}{\text{Jornada real vigente}}$$

34.–Complementos de vencimiento superior al mes.

Vacaciones: Se abonarán por los importes que correspondan para cada categoría o grupo a razón de treinta días de salario base más complemento de antigüedad más plus de actividad.

Gratificaciones extraordinarias: El personal comprendido en este convenio percibirá en julio y Navidad sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de treinta días de retribución calculado de igual forma que en el artículo anterior referente a vacaciones retribuidas. Las fechas toques para hacer efectivas las pagas extraordinarias, serán el día 5 de julio para la paga extraordinaria de julio y el día 20 de diciembre para la paga extraordinaria de diciembre. El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde el 1 de enero al 30 de junio, por lo que respecto a la de julio, y el 1 de julio al 31 de diciembre, en lo que se refiere a la de Navidad. Al personal de situación de I.T. se le considerará este tiempo como de permanencia a efectos de la percepción de estas gratificaciones.

Gratificaciones especiales: Las empresas abonarán una gratificación especial a todo su personal consistente en treinta días de salario base y plus de actividad más la antigüedad que en cada caso corresponda. Dicha cantidad se hará efectiva el día 10 de septiembre de cada año. Al personal que cese o ingrese en el transcurso del año se le abonará este complemento por el tiempo de servicio. Al personal de situación de I.T. se le considerará este tiempo como de permanencia a efectos de la percepción de estas gratificaciones.

35.–Complemento por enfermedad y/o accidente.

En caso de enfermedad se abonará el 100 por 100 del salario real (incluidos todos los conceptos salariales recogidos en nómina) a partir del primer día.

36.–Otras percepciones.

Premio a la jubilación: A todo trabajador/a que se jubile se le abonará una gratificación equivalente al salario real de tres mensualidades (salario base más plus de actividad más antigüedad).

Jubilación anticipada: A todo/a trabajador/a que decidiese jubilarse con anterioridad a los sesenta y cinco años de edad percibirá las gratificaciones que a continuación se especifican.

- Sesenta y cinco años de edad, tres mensualidades.
- Sesenta y cuatro años de edad, cinco mensualidades.
- Sesenta y tres años de edad, seis mensualidades.
- Sesenta y dos años de edad, ocho mensualidades.
- Sesenta y un años de edad, nueve mensualidades.
- Sesenta años de edad, diez mensualidades.

El/la trabajador/a estará obligado/a a poner en conocimiento de la dirección de la empresa su intención de jubilarse con tres meses de antelación. En las empresas con menos de diez trabajadores/as sólo podrá acogerse a este derecho un trabajador

por año. En las empresas de más de diez trabajadores/as podrán acogerse a este derecho, por año, un número de trabajadores/as que no supere el 10 por 100 de la plantilla.

Seguro de accidentes: Durante la vigencia del presente convenio las empresas suscribirán con carácter obligatorio un seguro de accidentes para todos/as los/as trabajadores/as afectados por este convenio colectivo, que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente por accidente de trabajo, por la cuantía de 22.368,60 euros. Esta cuantía no será revisable.

37.–Incremento salarial.

Año 2011. Las retribuciones de los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo son las recogidas en el mismo y específicamente en las tablas del anexo I. Dichas tablas son el resultado de incrementar para el año 2011 el 2 por 100 a las tablas definitivas del año anterior. El abono de los atrasos que se pudieran producir como consecuencia de la publicación del presente convenio colectivo se abonarán en una sola paga dentro del mes siguiente al de la publicación del mismo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Año 2012. Para el año 2012 todos los conceptos retributivos se incrementarán el 2 por 100 a las tablas definitivas del año anterior. El abono de los atrasos que se pudieran producir como consecuencia de la publicación del acta en que el expresado incremento sea determinado serán abonados en una sola paga dentro del mes siguiente al de la publicación del mismo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

38.–Revisión salarial.

Año 2011. En el supuesto de que el Índice General de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrase al 31 de diciembre de 2011 fuera superior al incremento salarial pactado se procederá a revisar las condiciones económicas pactadas en la misma cuantía que se produzca la diferencia. Los atrasos serán abonados con carácter retroactivo en el mes siguiente a su publicación al de la revisión de tablas en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Año 2012. En el supuesto de que el Índice General de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrase al 31 de diciembre de 2012 fuera superior al incremento salarial pactado se procederá a revisar las condiciones económicas pactadas en la misma cuantía que se produzca la diferencia. Los atrasos serán abonados con carácter retroactivo en el mes siguiente a su publicación al de la revisión de tablas en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

39.–Formas de pago.

El pago del salario se efectuará en efectivo, por cheque nominativo o transferencia bancaria por períodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre observada en cada empresa. La empresa queda obligada, al verificar las pagas periódicas, a entregar a los/as trabajadores/as el recibo de salario oficial o autorizado. Los/as trabajadores/as podrán solicitar un anticipo quincenal el cual se percibirá antes del día 15 de cada mes, a cuenta de los salarios devengados. Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as. Los trabajadores que estén en incapacidad temporal con una duración superior, a un mes, podrán solicitar que los devengos les sean realizados por transferencia bancarias.

40.–Cláusula de descuelgue.

Las condiciones económicas establecidas en este convenio colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables anteriores. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias, tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, realización de las mismas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados. Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este acuerdo las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1. Presentarán ante la Comisión Paritaria y los/as representantes de los/as trabajadores/as la solicitud de tratamiento

salarial diferenciado (descuelgue) dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

2. A dicha solicitud se acompañará la siguiente documentación:

a) Memoria explicativa de las causas económicas motivadoras de la solicitud y en la que deberá expresarse el porcentaje de revisión salarial diferenciado objeto de la petición.

b) Balance y cuenta de resultados de los dos últimos ejercicios económicos y del corriente, así como de las previsiones económicas para el mismo.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación, la Comisión Paritaria, determinará en un plazo no superior a treinta días la procedencia o improcedencia de la misma, así como el porcentaje de la revisión salarial que resulte aplicable. En la misma resolución la Comisión Paritaria determinará el calendario de plazos en que la empresa deberá eliminar las diferencias salariales nacidas de la inaplicación del régimen retributivo establecido en el presente convenio colectivo y que en ningún caso será superior a dos años. En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud o del porcentaje de revisión a aplicar, la misma, someterá su discrepancia a los servicios de mediación y arbitraje previsto en el A.S.E.C.-Castilla-La Mancha.

CAPITULO VII.-REGIMEN DISCIPLINARIO

41.-Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

42.-Graduación de las faltas.

1.-Se consideran como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del materia que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2.-Se consideran como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.-Se consideran como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, de lealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañero o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual y por razón de sexo.

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento verbal o físico que atente contra la libertad sexual del trabajador/a y acoso por razón de sexo aquel comportamiento realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

43.- Sanciones.

1.-Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta un período de hasta un año y despido disciplinario.

2.-Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

44.- Sobre infracciones y sanciones de orden social.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en la materia.

CAPITULO VIII.- SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

45.- Principios generales.

La Ley 31 de 1995, de 10 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios/as y trabajadores/as y las competencias que en esta materia tienen los/as delegados/as de prevención y Comités de Seguridad y Salud. A tal fin, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio convenio colectivo. Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine. Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

46.- Derechos de los/as trabajadores/as en materia de salud laboral.

a) Derecho a la protección frente a los riesgos: Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales. Ese deber genérico del/la empresario/a se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

b) Evaluación de riesgos y acción preventiva: La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el/la empresario/a realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

c) Equipos de trabajo y medios de protección: El/la empresario/a adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización

del trabajo. Como norma general, en todo centro de trabajo y especialmente los que se encuentren a más de dos kilómetros de la población, existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia o que por su escasa importancia no requiera intervención facultativa.

d) Derecho de información: El/la empresario/a adoptará las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban las informaciones necesarias en relación con: Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función. Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos. Las medidas de emergencia y evacuación. Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

e) Derecho a la formación: En cumplimiento del deber de protección, el/la empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario. Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquélla del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

f) Consulta y participación de los/as trabajadores/as: Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con seis o más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

g) Delegados/as de prevención: Los/as delegados/as de prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias son las siguientes: Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Ser consultados/as por el/la empresario/a, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

Sus facultades son las siguientes:

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para: Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los/as trabajadores/as durante la jornada. Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al/la empresario/a. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada. Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

h) Ropa de trabajo: Las empresas afectadas por este convenio proveerán a los/as trabajadores/as de, al menos, dos equipos de trabajo al año, reponiéndose en caso de deterioro. En aquellas que por circunstancias especiales de producción se requieran más prendas, se arbitrarán los medios adecuados para ello. La calidad y confección de las mismas deberá ser adecuada a la utilización y duración para las que están destinadas. En lo referente a ropa de trabajo y equipos especiales de prescripción por criterios de seguridad e higiene en el trabajo, se entenderá el equipamiento del/la trabajador/a sin limitación de su duración. Las empresas cumplirán fielmente todo lo relativo a obligaciones de entrega de prendas de trabajo que aparezcan determinadas en la evaluación de riesgos laborales.

i) Ley de prevención de riesgos laborales: En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31 de 1995, de Prevención de

Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo. En especial se prestará especial atención a la protección de la maternidad prevista en el artículo 26 de dicha Ley.

47.-Deberes de los/as trabajadores/as en materia de prevención de riesgos.

Corresponde a cada trabajador/a velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores deberán, en particular: Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad. Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente. Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar más condiciones de trabajo seguras. El incumplimiento por los/as trabajadores/as de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

48.-Reconocimiento médico anual.

Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los/as trabajadores/as fijos, respetando en todo caso la intimidad del/la trabajador/a y la confidencialidad de los datos. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a realizar los trámites necesarios para que a través de las mutuas patronales, incluidos o independientemente en el ámbito de los reconocimientos médicos generales sean realizados reconocimientos ginecológicos a la mujer, una vez al año. Por acuerdo entre empresa y trabajadores se podrá establecer un reconocimiento médico específico.

49.-Seguro de accidentes.

La empresa establecerá un seguro individual de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores/as en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte o invalidez permanente. La suma asegurada será la que se establece en el artículo 37.c) del presente convenio para toda su vigencia.

CAPITULO IX.-DERECHOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

50.-De los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Se entenderá por representantes de los/as trabajadores/as a los comités de empresa o Delegados/as de personal y a los Delegados/as 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.

51.-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 respecto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los/as trabajadores/as y empresarios/as. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los/as representantes de los/as trabajadores/as. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario/a 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.

52.-De la acción sindical.

1.-Los/as trabajadores/as 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/as afiliados/as al sindicato y a los/as trabajadores/as en general, las empresas pondrán 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/as trabajadores/as.

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 doscientos cincuenta trabajadores.

53.-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/as trabajadores/a ya sean reuniones o asambleas con las secciones sindicales, el Comité o los/as trabajadores/as, 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 del 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.

54.-De los/as delegados/as sindicales.

1. En las empresa o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de doscientos cincuenta trabajadores/as, cualesquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los/as trabajadores/as afiliados/as a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representados/as, a todos los efectos, por un Delegado/a sindical elegido/a por y entre sus afiliados/as en la empresa o en el centro de trabajo.

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/a sindical.

2. Funciones de los/as Delegados/as sindicales: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los/as afiliados/as 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/as a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etcétera, a los Comités de Empresa.

5.-Serán oídos/as por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los/as afiliados/as al sindicato.

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

a) Acerca de los despidos y sanciones graves o muy graves que afecten a los/as afiliados/as al sindicato.

b) En materias 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 substancialmente a los intereses de los/as trabajadores/as.

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 refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8.-Los Delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9.-El Delegado o Delegada 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/as delegados/as sindicales y a los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as, los TC1 y TC2.

55.-Comités de Empresa o Delegados/as de Personal.

1.-Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y/o delegados/as de personal las siguientes funciones:

a) Ser informados/as 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 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 las empresas.

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

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

El empresario facilitará al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal el modelo o modelos de contrato de trabas que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité o delegados/as para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

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:

1. 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 o posturas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

2. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

4. 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.

5. Se reconoce al Comité de Empresa o delegados/as de Personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto o Delegados/as de Personal, observarán sigilo debido en las materias de este artículo, aún 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.

7. El Comité o Delegados/as velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, 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/a de personal podrá ser despedido/a o sancionado/a 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/a 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/as de personal y el Delegado/a 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/as trabajadores/as la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por ésta.

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.

b) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) 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.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas de veinte. Se podrá a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados/as de personal, en uno/a o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas debiendo efectuarse por período de tiempo predeterminado.

56.-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.

57.-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 dieran 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.

58.-De los discapacitados.

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1.451 de 1983, de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los/as trabajadores/as minusválidos/as, hasta alcanzar en sus plantillas un 2 por 100 de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes.

CAPITULO X.-VIGILANCIA, MEDIACION E INTERPRETACION

59.-Comisión Paritaria.

Definición: A tenor de lo previsto en el artículo 85.2 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

Composición: La Comisión Paritaria estará integrada por cinco representantes de centrales sindicales firmantes del presente en el convenio colectivo y cinco representantes de la organización empresarial signataria del mismo quienes designaron entre sí dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales. Durante la vigencia del presente convenio y hasta que fuera sustituido por otro, las personas que componen la Comisión Paritaria son:

Por la Asociación de Empresarios del Comercio e Industrias Vinícolas y sus derivados de la provincia de Toledo:

Doña María José Sepúlveda, don Ricardo García Roca, don Bienvenido Muñoz Crespo y don Manuel García de la Cruz.

Asesora: Doña Ruth Corchero.

Por Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores:

Don Juan Carlos Aparicio Sepúlveda (CC.OO.), don Eduardo Tofe Cubiles (CC.OO.), don Juan Carlos Aparicio Sepúlveda (CC.OO.), don Sergio Sequero Tubilla.

Don Juan José Escobar Bustos (U.G.T.), don Francisco Javier Salvador Cenamor (U.G.T.), don José Antonio Avila de León (U.G.T.) y don José Miguel Alvarez Salvador (U.G.T.).

Asesores:

Doña Hortensia Arellano Santos y doña Nuria Garrido Dorado (CC.OO.).

Don José Antonio de la Fuente Nogales y don Javier Collado Díaz (U.G.T.).

Funciones: La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones: Interpretación del convenio. Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado. Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 39. Emitir «informe o dictamen no vinculantes» para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo. Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado. Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por articulado del presente convenio colectivo. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

Sede de la Comisión: El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la Federación Empresarial Toledana, sita en el Paseo de Recadero, número 1, de Toledo y, las partes previa comunicación a la misma podrá acordar la sustitución de sus representantes en ella.

Procedimiento: La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los/as Secretarios/as, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia.

Mediante acuerdo, los Secretarios convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contado desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el orden del día. Transcurrido el plazo previsto las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el A.S.E.C.- Castilla-La Mancha.

60.-Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al «Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha» y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del acuerdo.

OTRAS DISPOSICIONES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Se acuerda que en todos los artículos del presente convenio se haga referencia o contengan disposiciones a su vez incluidas en normas de ámbitos superiores, si fueran derogadas o sufrieran modificación alguna o algunas de estas normas, el artículo al que hagan referencia se deberá adaptar a la nueva normativa. A tal fin se reunirá la Comisión Paritaria en la mayor brevedad posible.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Las multas de circulación que se produzcan conduciendo un vehículo de la empresa deberán de ser abonadas por ésta, siempre que no sean por temeridad del mismo conductor/a.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

A los conductores que, por causas ajenas a la empresa, les fuera retirado el permiso de conducir, ya sea por la autoridad competente o por no reunir las aptitudes requeridas por la Ley vigente, será acoplado en otro trabajo que sea factible. De no ser así, la empresa deberá realizar el correspondiente expediente de regulación temporal de empleo ante la autoridad competente.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

Las empresas afectadas por la aplicación de este convenio colectivo deberán cumplir el siguiente plan de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDAS ESPECIFICAS PARA PREVENIR DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO

El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo.

Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Se recomienda a la empresa la adopción de las medidas contenidas en el Código de conducta Comunitario para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo elaborado en 1992 por la Comisión Europea.

En lo que respecta a la prevención:

Se recomienda que la empresa elabore una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que los trabajadores tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce.

Así mismo se recomienda que en la declaración de principios se explique con claridad lo que se entiende por comportamiento indebido, el cual, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Además, debería explicarse el procedimiento que ha de seguirse en caso de denuncia o de solicitud de ayuda; asimismo, es conveniente indicar las medidas disciplinarias. La declaración debe incluir el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a todos, de manera que sean lo más conscientes posible del problema. Los supervisores explicarán la política de la organización, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información. La puesta en práctica de una formación destinada a ellas es un medio importante de lucha contra el acoso sexual.

Por lo que se refiere a los procedimientos:

Es preciso elaborar procedimientos claros y precisos que incluyan una orientación práctica sobre cómo abordar este problema. Dicha orientación debería subrayar los derechos del trabajador y los límites dentro de los cuales deben ejercerse.

Es conveniente aconsejar a los trabajadores que primero intenten resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo.

Si la persona continúa con su comportamiento, debería presentarse una denuncia. A tal fin, se recomienda poner en práctica un procedimiento oficial de examen de las denuncias que inspire confianza a los trabajadores y en el que se especifique a quién debe presentarse la denuncia.

Se recomienda asimismo que se nombre a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y ayuda. Tanto la persona que ha presentado la denuncia como la persona objeto de la misma tienen derecho a ser representadas por un sindicato, un amigo o un compañero.

La empresa deberá controlar y revisar el funcionamiento de los procedimientos a fin de comprobar que son eficaces. Las investigaciones deben ser realizadas por personas independientes, con tacto y con el debido respeto tanto de los derechos de la persona que ha presentado la denuncia como de los de la persona objeto de la misma. Las denuncias han de resolverse con rapidez y de forma confidencial, al término de una investigación centrada en los hechos.

Toda infracción de la política de la organización debe considerarse como falta contra la disciplina. Debería haber normas de disciplina que establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo, e indicarse la gama de sanciones. Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una denuncia se considerarán como una falta contra la disciplina.

No obstante las medidas y procedimiento recogidos en el presente convenio, las empresas afectadas por el mismo, deberán proceder a la negociación, de tanto de medias como de procedimientos en el seno de las mismas.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

De igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas del sector y sus trabajadores, firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las

condiciones de trabajo de los trabajadores de dichas empresas, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

De conformidad con lo establecido en los artículos 45.2 y 46 de la Ley 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes Medidas de Igualdad.

El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

Las presentes medidas no eximen a las empresas que estén obligadas legalmente (que tengan mas de doscientos cincuenta trabajadores) a negociar su Plan de Igualdad.

MEDIDAS DE IGUALDAD

Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres las empresas de este sector.

Para ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores del sector.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

Áreas de actuación, selección, promoción y desarrollo personal.

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, 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.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente

neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Formación. Se informará a todo el personal de las opciones de formación que cada empresa oferte.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Por otro lado los trabajadores/as que cursen estudios oficiales de carácter reglado, y siempre que los mismos esté relacionados con el trabajo desempeñado, así como la posible promoción profesional en la empresa, podrán solicitar la adaptación de su horario de trabajo, así los permisos correspondientes para asistir a los exámenes.

Empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, a tenor de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres, las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, que previamente han de negociar con la representación legal de los trabajadores.

TABLA SALARIAL DEL AÑO 2011 (2 por 100)

GRUPOS PROFESIONALES	Salario base	Plus actividad
	Euros	Mes
Técnicos:		
Jefe Superior	1.482,64	94,40
Titulado Superior	1.337,16	94,40
Titulado Medio	1.200,75	94,40
Titulado Inferior	1.145,00	94,40
Encargado General	1.056,26	94,40
Encargado de Laboratorio	1.056,26	94,40
Ayudante de Laboratorio	908,73	94,40
Auxiliar de Laboratorio	892,85	94,40
Administrativos:		
Jefe Superior	1.191,71	94,40
Jefe de Primera	1.132,76	94,40
Jefe de Segunda	1.956,26	94,40
Oficial de Primera	966,83	94,40
Oficial de Segunda	908,33	94,40
Auxiliar	892,85	94,40
Comerciales:		
Jefe Superior	1.191,71	94,40
Jefe de Ventas	1.159,16	94,40
Inspector de Ventas	966,83	94,40
Corredor de Plaza	1.022,45	94,40
Viajante	966,83	94,40
Subalternos:		
Conserje	928,84	94,40
Subalterno de Primera	916,86	94,40
Subalterno de Segunda	904,39	94,40
Auxiliar Subalterno	892,85	94,40
Botones o Recadero	660,74	94,40
Personal de Limpieza	892,85	94,40
Obberos		
	Día	Día
Capataz de Bodega o Fábrica	33,14	3,15
Encargado de Sección o Cuadrilla	31,87	3,15
Oficial de Primera	31,13	3,15
Oficial de Segunda	30,96	3,15
Oficial de Tercera	30,54	3,15
Peón Especialista	30,32	3,15

Peón	29,65	3,15
En formación primer año	26,69	3,15
En formación segundo año	29,65	3,15
Personal de Campaña	25% S.B.	
Nocturnidad	34% S.B.	
Tóxicos, Penosos y Peligrosos	25% S.B.	
Domingos y Festivos	40% S.B.	
Quebranto de Moneda:	65,07	
Horas Extras	175% H. O.	
Media Dieta	16,49	
Dieta	30,78	
Con pernociación	46,36	

N.º I.-146