

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 compete.

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.

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

ADMINISTRACIÓN

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

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del "CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COLCHONES MULTICONFORT, S.L.", número de Código de Convenio 45000933012003 suscrito de una parte, por una representante de la empresa y de otra, por dos representantes de los trabajadores como Delegados de Personal, presentado ante este Organismo el día 24 de julio de 2013, y tras las modificaciones efectuadas en el mismo firmado el 1 de agosto de 2014 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 713 de 2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 7 del Decreto 121 de 2012, de 2 de agosto de 2012 por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía, y Decreto 99 de 2013, de 28 de noviembre de 2013, capítulo II, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales y empleo, a los diferentes Órganos de la Consejería de Empleo y Economía, este servicio periférico de la Consejería de Empleo y Economía acuerda:

Primero.- 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.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo. Toledo 3 de septiembre de 2014.-El Coordinador, Antonio Luis San Román Águila.

CONVENIO AÑO 2013/14/15 PARA LA EMPRESA COLCHONES MULTICONFORT, S.L.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN PRIMERA

Ámbitos de aplicación

Artículo 1.- Objeto y ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio establece y regula las relaciones por las que han de regirse las condiciones laborales de la empresa Colchones Multiconfort, S.L. y las trabajadoras y trabajadores incluidos en su ámbito personal dentro del territorio de la provincia de Toledo.

**Artículo 2.-Ámbito personal.**

El presente Convenio afectará a la totalidad de la plantilla que presta sus servicios en la empresa Colchones Multiconfort, S.L.

SECCIÓN SEGUNDA**Vigencia****Artículo 3.-Vigencia y duración.**

El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial», de la provincia de Toledo tendrá una vigencia de tres años, desde el día 1 de enero de 2013 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, sin perjuicio de lo establecido para determinadas materias.

Artículo 4.-Resolución o revisión.

La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio deberá comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento, y una copia del mismo será remitida a la Dirección General de Trabajo.

Iniciada la negociación para la revisión del Convenio, si la misma se prolongase por plazo que excediera al de la vigencia del Convenio, éste se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo pacto. En el supuesto de resolución del Convenio, éste se seguirá aplicando en sus propios términos, en tanto no fuere sustituido por nuevo Convenio o norma de específica aplicación.

SECCIÓN TERCERA**Compensación y absorción****Artículo 5.-Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 6.- Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Asimismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente.

En todo caso, las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, aplicándose, en todo momento, la norma más favorable para el trabajador/a.

Artículo 7.-Garantías.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan el pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPÍTULO II**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 8.-Facultades de la dirección de la empresa.**

La organización del trabajo, con sujeción a las presentes normas, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, que será responsable de su uso, dando conocimiento de la misma a la representación legal de los trabajadores/as, en los términos establecidos en la Ley y en los artículos de este Convenio.

Artículo 9.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

1. La exigencia de la actividad y, consecuentemente, del rendimiento establecido.
2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la plena actividad.
3. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que la misma se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y actividad.
5. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso se respetará la retribución alcanzada y se concederá el necesario período de adaptación.
6. La exigencia de la actividad normal a la totalidad del personal de la empresa.
7. La fijación de la fórmula del cálculo de la retribución de forma clara y sencilla para que se pueda fácilmente comprender.



8. La aplicación de un sistema de remuneración por incentivo.

Si se aplicara sólo a una o varias secciones, también lo gozarán aquellas otras que, como consecuencia, experimenten un aumento por encima de la actividad normal de su carga de trabajo por persona-hora.

9. La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variación técnica de las máquinas y material que faciliten el estudio técnico de que se trate.

10. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

11. Las cuestiones que se susciten entre empresarios y el personal respecto de la organización del trabajo podrán plantearse por la correspondiente representación legal de los trabajadores/as ante la autoridad o jurisdicción laboral competentes cuando afecten a la calificación profesional, a las retribuciones o a la cantidad o calidad de trabajo razonablemente exigible, que resolverá en los plazos y mediante los trámites que legalmente correspondan.

Artículo 10.

En el caso de que la empresa no haya hecho uso de lo previsto en alguno o algunos de los epígrafes del artículo anterior, ello no se entenderá como renuncia.

Artículo 11.- Procedimiento de implantación o modificación.

I. El procedimiento para la implantación o modificación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1. Notificar por escrito a la representación sindical de los trabajadores/as de la empresa, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de implantar o sustituir la organización del trabajo y su contenido básico, haciendo entrega de copia del estudio realizado. Esta comunicación surtirá efecto a la totalidad de quienes directa o indirectamente pueda afectar.

2. Limitar hasta el máximo de diez semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la representación sindical de la empresa, que deberá manifestarse en el plazo de quince días, transcurrido el cual, la falta de presentación de dicho escrito se entenderá como conformidad.

4. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado, o de producirse la conformidad tácita prevista en el apartado anterior, y de acuerdo con las facultades otorgadas en el artículo 9, la empresa comunicará por escrito su decisión a la representación sindical.

5. Las personas afectadas podrán recurrir ante la jurisdicción competente contra la resolución de la empresa.

6. Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo y de las tarifas aprobadas.

7. En caso de disconformidad en la aplicación de lo regulado en el presente párrafo I, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

II. En los casos de modificaciones, simplemente parciales, dentro del sistema general de organización del trabajo, que no signifiquen una alteración básica del mismo, como los de cambio de modelos habituales y simple cambio de tarifas no basadas en alteraciones generales del sistema, modificación de métodos operatorios, etcétera, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. No será necesaria la notificación previa a la representación sindical, sin embargo se deberá notificar al trabajador/a dicha modificación y si lo considera oportuno lo notificará a la representación sindical.

2. El período de prueba o de adaptación será, como máximo, de tres semanas.

3. Transcurrido el mismo, la modificación se considerará correcta si en el plazo de seis días nada objetan a la misma la o las personas afectadas. En caso de desacuerdo, lo notificará o notificarán, razonada y conjuntamente a la dirección de la empresa y a la representación sindical. Esta, en el término de seis días, entregará por escrito su informe a la empresa.

4. En el plazo de otros seis días, la empresa decidirá sobre la modificación.

5. Los trabajadores afectados/as podrán recurrir contra la misma ante la jurisdicción competente.

III. Los plazos especificados por días en el presente artículo se entenderán referidos a días laborables.

Artículo 12.

Se conservará durante los períodos de prueba, a que se refiere el artículo anterior, las percepciones medias correspondientes a las doce semanas anteriores a los mismos, y si obtuvieren actividades superiores a la normal, se abonarán de acuerdo con las tarifas que se establezcan, debiendo regularizarse el total de las cantidades a percibir por ese concepto, una vez estén aprobadas las tarifas. En el caso de que las tarifas no lleguen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior, proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

**Artículo 13.-Revisión de incentivos.**

Si la empresa tuviera establecido un sistema de incentivos, tanto si se trata de actividad medida o de destajo, podría revisarlo:

- a) Cuando las percepciones medias de los trabajadores/as sujetas a la misma tarifa excedan del 50 por 100 de las señaladas en cada caso para la actividad normal.
- b) Cuando las cantidades de trabajo establecidas no se correspondan con las actividades pactadas.
- c) Cuando se hayan producido errores manifiestos en el cálculo o cambio en los métodos de trabajo.

Artículo 14.-Definiciones.

La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

1. Actividad normal en su trabajo es aquella que desarrolla una persona consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo. Esta actividad es la que en los distintos sistemas de medición corresponde a los índices 100, 75 ó 60.

2. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar una Persona de rendimiento normal sin perjuicio de su vida profesional, trabajando ocho horas diarias. Corresponde en los anteriores sistemas de medición a los índices 140, 100 u 80.

3. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa una persona de rendimiento normal desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.

4. Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa una persona de rendimiento normal desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.

5. Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que se realiza a actividad normal en una hora.

6. Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que se realiza a actividad óptima en una hora.

7. Tiempo máquina en marcha es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

8. Tiempo normal es el que se invierte en una determinada operación a actividad normal sin incluir el tiempo de recuperación.

9. Trabajo libre es aquel en el que se puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

La producción óptima en el trabajo libre es la que corresponde al rendimiento óptimo.

10. Trabajo limitado es aquel en el que no se puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, o a las condiciones del método operatorio.

A efectos de remuneración, los tiempos de espera del trabajador debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el tiempo máquina en marcha incrementado en la cantidad de trabajo a máquina parada realizado a actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquinas o equipos.

Artículo 15.-Ascensos.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Se dará conocimiento respecto a los criterios de ascenso, a la representación sindical de la empresa.

Artículo 16.

Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 17.-Movilidad geográfica.

Cuando la empresa se proponga el traslado a otra localidad de un centro de trabajo o de alguna sección del mismo, lo pondrá en conocimiento de los interesados/as, con cuatro meses de antelación a la fecha en que proyecte llevarlo a efecto, indicando las condiciones de dicho traslado. Los interesados/as, en el plazo de un mes desde la fecha en que fuesen avisados, comunicarán a la empresa si aceptan o no el traslado. De no llegarse a un acuerdo respecto a las condiciones del traslado o a la indemnización en caso de cese, directamente entre la empresa y los afectados/as o sus representantes legales, se estará a lo dispuesto legalmente.

En caso de negativa a trasladarse a un centro de trabajo distinto al que realiza sus funciones habitualmente, esto no sería en ningún caso motivo de cese o de sanción por parte de la empresa.

Artículo 18.

Cuando se efectúe el traslado por motivo de reestructuración o reconversión de la industria y exista un plan de reestructuración o reconversión aprobado para el correspondiente sector, se estará a lo dispuesto en el mismo.

**Artículo 19.-Fuerza mayor.**

Se exceptúan del plazo de preaviso previsto en el artículo 17 los casos de evidente y probada fuerza mayor, destrucción del centro de trabajo y lanzamiento como consecuencia de resolución judicial o administrativa.

Artículo 20.-Movilidad y trabajos de superior o inferior grupo profesional.

1. El marco normativo de referencia, para esta materia, lo constituyen los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La movilidad entre diferentes grupos profesionales, así como la encomienda de funciones no correspondientes al Grupo Profesional, se regularán por lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especificaciones:

a) La atribución de funciones superiores a las del grupo profesional de pertenencia para cubrir la ausencia (o en su caso la reducción de jornada) de otro trabajador/a en situación de incapacidad temporal, excedencia (voluntaria o forzosa), maternidad, paternidad, cuidado de familiares (artículo 46-3 de ET.), privación de libertad sin sentencia condenatoria o supuestos de suspensión de contrato, no dará lugar a la consolidación del grupo profesional superior, aun cuando se superen los plazos legales o convencionales previstos para ello.

b) En el supuesto de que fuera necesario realizar períodos de formación y adaptación, no podrá sancionarse al trabajador/a por obtener, durante dichos períodos, rendimientos inferiores a los exigibles, salvo voluntariedad demostrada en el bajo rendimiento.

Se entenderá que existe voluntariedad si durante el período de adaptación no mejorase progresivamente el rendimiento para alcanzar el normal al final de dicho período.

c) El trabajador/a que realizase habitualmente las funciones de responsable de unidad de producción, percibiría un plus de 3,24 euros diarios en nómina mensual y pagas extras. Si la ausencia del encargado/a o jefe/a de equipo, fuera superior a dos meses, el responsable de unidad de producción que realizara dichas funciones, percibiría el salario correspondiente al grupo profesional superior que esté cubriendo, sin que se le reconozca por ello dicho grupo. Por razones de producción se podrán compartir funciones correspondientes a dos grupos profesionales adyacentes. Siempre percibiendo el trabajador la remuneración del superior.

Artículo 21.

El trabajador/a que desempeñe trabajo distinto al suyo habitual para cubrir la ausencia de personal en situación de excedencia, incapacidad temporal por enfermedad o accidente, u otra análoga, seguirá desempeñándolo mientras dure tal situación, siempre reconociéndole por ello el derecho previsto en el artículo anterior.

Artículo 22.-Cambios de turno.

En el caso de que las ausencias al trabajo alcancen el 7 por 100 de la plantilla de personal directo de producción del centro de trabajo, la empresa podrá decidir con criterios objetivos y aplicando las fórmulas de rotación de cada empresa, el cambio de turno de los trabajadores/as cuando lo necesite, por el tiempo que subsista tal índice de ausencias, previa comunicación al interesado y a los representantes de sindicales en la empresa, con una antelación de ocho horas, respetando el descanso mínimo legal entre jornada y jornada, y sin que ello suponga disminución de la retribución.

A efectos de determinación del índice de ausencia al trabajo, no se computará el crédito de horas de los representantes sindicales en la empresa.

Mensualmente se facilitará a los mismos información sobre la evolución del absentismo.

Dichos cambios de turno no tendrán la consideración legal de modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo.

CAPÍTULO III**INICIO Y DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL****SECCIÓN PRIMERA****Contratación****Artículo 23.-Contratación.**

La contratación del personal es facultad de la dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en el E.T. La dirección determinará en cada momento el tipo de contratación a realizar, formalizándolo por escrito en todos los casos.

En los casos de nuevas contrataciones, bajas, renovaciones o modificaciones de contratos, etcétera, la empresa entregará a los representantes sindicales en la empresa copia básica del contrato.

En las contrataciones temporales será de aplicación lo previsto en el artículo 15 del E.T., con las siguientes salvedades:



a) Contrato eventual. Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Podrán tener una duración máxima de seis meses consecutivos o alternos en un período de doce meses desde la fecha de su inicio. Si se superase dicho período el contrato pasaría a ser fijo.

b) Tanto en el contrato temporal por circunstancias de producción como en el de obra y servicio determinado, la indemnización será equivalente a doce días de salario por año de servicio y proporcional al tiempo de trabajo. Contratos de relevo.- Cuando se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, la empresa vendrá obligada a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador/a afectada lo solicite. El citado contrato de relevo, se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en el E.T. Contratación a través de empresas de trabajo temporal.- La dirección de la empresa se compromete expresamente, durante la vigencia del presente Convenio, a no realizar contrataciones a través de empresas de trabajo temporal, salvo en casos de Incapacidad Temporal y periodo vacacional. El no cumplimiento de esta cláusula implica la contratación por la empresa, del afectado/a.

Artículo 24.-Seguimiento de la contratación.

En la empresa, anualmente, preferiblemente en el primer trimestre del año, se realizará un análisis de la producción realizada y la evolución de la contratación durante el año transcurrido, con las diversas modalidades de contratación utilizada, así como la subcontratación de actividades propias de la industria, con los representantes de los trabajadores/as. Análogamente se examinarán las previsiones para el año siguiente.

Para la correcta aplicación del artículo 8.3.a) del Estatuto de los Trabajadores al esquema de contratación previsto en este Convenio, las empresas entregarán regularmente, dentro de los diez días siguientes a su formalización, las copias básicas de los contratos en todas sus modalidades y de los contratos de puesta a disposición, así como se informará de los supuestos de subcontratación.

Se reconoce expresamente a los representantes de los trabajadores/as de la empresa principal la tutela de los derechos de los de las subcontratas que trabajen en el mismo centro de trabajo.

Artículo 25.-Ingreso.

Para acceder a la empresa es preciso tener cumplida la edad de dieciséis años.

Artículo 26.

La admisión de personal se ajustará a las disposiciones legales generales en materia de colocación y a las especiales si las hubiere, debiendo someterse los aspirantes a reconocimiento médico y a las demás formalidades que fijen las empresas.

Artículo 27.

Las empresas podrán someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas que consideren convenientes para comprobar su grado de preparación.

Artículo 28.-No discriminación.

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

Artículo 29.-Forma del contrato.

La contratación del personal deberá constar por escrito en todos los casos.

Artículo 30.-Período de prueba.

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba que este establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La empresa manifestará al trabajador/a de nuevo ingreso el alcance y contenido del periodo de prueba.

Artículo 31.

El período de prueba es íntegramente exigible, salvo que la empresa decida renunciar a todo o a parte de él, cuya decisión la comunicará por escrito al interesado.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador/a, podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo, sin preaviso ni indemnización.

El período de prueba será computable a efectos de antigüedad y, durante el mismo, el trabajador/a tendrá idénticos derechos y obligaciones que el resto del personal.

Artículo 32.-Preaviso de cese.

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá notificarlo por escrito con la siguiente anticipación:



- a) Personal de los grupos D, E, F y G: Un mes
- b) Resto del personal: Quince días.

Artículo 33.-Liquidación por cese.

1. Cuando el trabajador/a cause baja en la empresa, le será abonado el importe de las gratificaciones extraordinarias y el de vacaciones en proporción al tiempo trabajado desde que se devengó la correspondiente gratificación o se disfrutaron las oportunas vacaciones.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso, previstos en el artículo 32, ocasionará la pérdida de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias de verano y de Navidad.

2. Las empresas abonarán al personal con diez o más años de antigüedad, que teniendo la edad que seguidamente se expresa, causen baja en la empresa, por su voluntad, las siguientes cantidades:

A los sesenta años: 1.799,87 euros.

A los sesenta y un años: 1.535,34 euros.

A los sesenta y dos años: 1.280,95 euros.

A los sesenta y tres años: 1.110,98 euros.

A los sesenta y cuatro años: 935,39 euros.

A los sesenta y cinco años: 726,57 euros.

Las cifras se actualizarán con el I.P.C. real correspondiente a cada año.

SECCIÓN SEGUNDA

Tiempo de trabajo

Artículo 34.-Jornada.

Jornada partida.- La jornada laboral pactada en cómputo anual para 2013 y 2014 es de 1.800 horas de prestación real de servicio para todo el personal de la empresa, cualquiera que sea el número de días al año de vacaciones o fiestas anuales y la localización de las mismas en los días de la semana. La jornada será de ocho horas diarias, de lunes a viernes.

El horario de trabajo diario habitual se fijará en el calendario laboral elaborado entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, correspondiente a cada año.

Dentro del horario habitual se establecerán treinta minutos de descanso por cuenta del trabajador/a. De los cuales se podrá trabajar el tiempo necesario para el disfrute de días libres. La cantidad de tiempo trabajado y la fecha de disfrute de los días resultantes, se negociarán entre los representantes de los trabajadores/as y la empresa. Y vendrán reflejados en el calendario laboral.

Jornada continuada.- En caso de pactar una jornada continuada nunca sería superior a 1.800 horas anuales. Dentro de la jornada continuada se entenderá incluido un tiempo de descanso de veinte minutos siempre que dicha jornada sea superior a seis horas.

En el caso de menores de dieciocho años de edad, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos duración cuando la jornada continuada exceda de cuatro horas y media.

Artículo 35.- Descanso en jornada continuada.

Si las conveniencias del trabajo así lo aconsejasen, podrán organizarse los períodos de descanso mediante relevos de forma que no se interrumpa el proceso productivo, supliéndose los unos a otros, sin que ello implique aumento de jornada, mayor percepción económica, ni mayor responsabilidad que la máxima legalmente exigible, de acuerdo con las normas que rigen la organización científica del trabajo.

Cuando necesidades técnicas del proceso productivo hagan imposible la interrupción del trabajo, para efectuar el descanso, con informe de los representantes de los trabajadores/as, se retribuirá dicho tiempo con el recargo correspondiente a las horas extraordinarias.

Entre la empresa y la representación de los trabajadores/as, al pactar el calendario, podrá establecerse una distribución irregular de la jornada durante el año, sin superar el máximo de horas anuales fijadas en este Convenio, aunque se superen las cuarenta horas semanales y las nueve diarias, hasta un máximo de diez horas diarias, respetando en todo caso los descansos mínimos legales entre jornadas y semanales.

Artículo 36.-Ordenación de la jornada.

1. Por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso, reducción o falta de pedido u otras análogas, aunque se trate de la actividad normal de la empresa, el empresario, previa comunicación a la representación legal del personal, podrá determinar que la jornada de trabajo sea superior o inferior a cuarenta horas semanales, durante un máximo de nueve semanas al año, continuas o discontinuas, regularizando la jornada hasta el límite de horas anuales convenidas, conforme se establece en los párrafos siguientes, sin otras limitaciones que el respeto al descanso mínimo entre jornadas y el máximo de nueve horas diarias y cuarenta y cinco semanales.

2. La determinación de la semana o las semanas en que la jornada será superior o inferior a cuarenta horas semanales se hará por el empresario preavisando la decisión a los representantes legales de los trabajadores/as y a los afectados/as, con siete días de antelación.



3. Si en la empresa se trabajase en régimen de uno o dos turnos, la distribución de la jornada que supere las cuarenta horas semanales se realizará de forma tal que posibilite la liberación de los sábados.

Artículo 37.-Prolongación de la jornada.

En los casos de técnicos y directivos, de mandos intermedios y resto de personal, cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá prolongarse la jornada por el tiempo estrictamente preciso. El tiempo de trabajo prolongado no se computará a efectos de los límites de horas extraordinarias, aunque se abonarán como tales.

Artículo 38.

Las personas que tengan a su cargo portería que disfruten de casa-habitación y las que se ocupen de la vigilancia tengan asignado el cuidado de una zona limitada, con casa-habitación dentro de ella, y siempre que no se les exija una vigilancia constante, se regirán en materia de jornada por lo establecido en el Real Decreto 1561/1995 o legislación que lo sustituya.

Artículo 39.-Horario.

Es facultad de la empresa establecer el horario de su personal, coordinándolo en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento, pudiendo organizar los turnos y relevos y cambiar aquellos cuando lo estime necesario o conveniente, sin más limitaciones que las fijadas por la Ley y siempre dando conocimiento a los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 40.-Horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria establecida en el calendario laboral de la empresa.

a) La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios antes señalados, la empresa y los representantes legales del personal determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

b) El importe de las horas extraordinarias será el siguiente:

Especialista de Producción y Auxiliares de Lunes a Viernes será de 8,40 euros por hora.

Resto de grupos profesionales de Lunes a Viernes será de 9,00 euros por hora.

En el caso de ser necesaria la realización de horas extraordinarias los sábados el importe se incrementará en 3,00 euros respecto de la hora extraordinaria realizada de Lunes a Viernes.

Artículo 41.-Ausencias retribuidas.

1. Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas autorizarán y, en consecuencia, los trabajadores/as gozarán sin necesidad de justificación y en la forma y condiciones que se dirán, de dos días de ausencia retribuidos y no recuperables. La retribución será equivalente a la actividad normal.

Dichas ausencias se concederán previa solicitud del interesado/a con ocho días de antelación, salvaguardando en todos los casos, los intereses de la organización del trabajo y las necesidades de producción de cada sección o departamento y sin que el número de ausencias simultáneas supere un número de trabajadores tal que perturbe la normalidad del proceso productivo.

Las empresas podrán regular las ausencias en forma colectiva acordando con los representantes de la plantilla la forma de realizarlas que mejor convenga a los intereses de las partes.

En cualquier caso, las ausencias se disfrutarán dentro del año natural.

2. Las citadas ausencias serán concedidas en proporción a la jornada realizada durante el año, en aquellos casos de trabajadores/as cuyo contrato de trabajo establezca una jornada anual de menor duración que la establecida en el Convenio.

3. No se tendrán en cuenta las ausencias de referencia a efectos de determinar el índice de absentismo para el cálculo y percepción de la participación en beneficios.

Artículo 42.-Fiestas.

Se observarán las fiestas establecidas en los calendarios aprobados anualmente por la autoridad laboral.

1.- El calendario laboral, condicionado por lo señalado en el presente artículo y en los dos anteriores, será elaborado de común acuerdo entre la empresa y la representación legal del personal, y será expuesto en lugar bien visible para conocimiento de todos.

2.- En dicho calendario se especificarán los diferentes turnos vacacionales a los que el personal deberán adscribirse según normativa que deberá ser elaborada en el seno de la Comisión del presente Convenio, normativa en la que serán criterios prioritarios para la elección de turno la rotación anual y la antigüedad en la opción de preferencia.

**Artículo 43.-Vacaciones.**

1.- Todo el personal afectado/a por el presente Convenio disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas, los cuales se distribuirán de la siguiente forma:

a) Quince días laborables a disfrutar ininterrumpidamente en verano, en el periodo comprendido entre el 1 de agosto y la primera semana de septiembre.

b) Siete días laborables, a disfrutar ininterrumpidamente en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de mayo.

2.- El disfrute de las vacaciones en periodos distintos a los especificados sólo podrá hacerse a petición individual del interesado/a, con acuerdo por parte de la empresa, que deberá comunicar por escrito esta incidencia a la Representación legal del personal.

3.- La Incapacidad Temporal, los descansos establecidos legalmente por gestación, maternidad y adopción, así como la paternidad referida en el artículo 44, interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de dichas incidencias. La empresa acordará con los interesados/as la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas, dándose la posibilidad de disfrutarse dentro de los tres primeros meses del año siguiente. Para el cómputo de los días de vacaciones del personal contratado durante el año se tomará como fecha inicial la de su ingreso disfrutando la parte proporcional correspondiente.

SECCIÓN TERCERA**Suspensión del contrato****Artículo 44.**

Suspensión con reserva del puesto de trabajo Regirá lo establecido en el artículo 48.4, 48.5, 48.6 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo.

1.-En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48.4 del E.T. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar 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 que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

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

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., 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 períodos de suspensión.

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



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

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

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores/trabajadoras afectados/as, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los trabajadores/trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del E.T.

2.-En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48.5 del E.T. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31 de 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

3.- En cumplimiento de lo previsto en el artículo 48.6, en relación al 45.1 n) del E.T. suspensión del contrato por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48 bis del E.T. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados/as; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho

Artículo 45.

Excedencia voluntaria del trabajador/a La excedencia voluntaria del trabajador/a se podrá solicitar en los términos señalados en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, por acuerdo entre la empresa y el interesado podrán concederse excedencias en condiciones distintas a las establecidas en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46.-Excedencia forzosa.

1.-Excedencia sindical. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de su antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

2.-Excedencia para cuidado de familiares En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46.3 del E.T. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a



tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el mismo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Artículo 47.- Licencias retribuidas.

1.- El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día natural por divorcio o separación legal.
- c) Un día natural por matrimonio de padres o madres, hijos/as, nietos/as, abuelos/as y hermanos/as del trabajador/a, en el caso de que estos fueran de su pareja (legal o de hecho), este día, sería sin retribuir.
- d) Dos días naturales, ampliables hasta cuatro en el supuesto de que suceda a más de doscientos kilómetros del centro de trabajo, por fallecimiento de la pareja (legal o de hecho), hijos/as, padres/madres y hermanos/as de uno u otro componente de la pareja así mismo nietos/as o abuelos/as del trabajador/a. En el caso de tíos/as, sobrinos/as, primos/as consanguíneos o persona que conviva en el hogar familiar los días serían sin retribuir.
- e) Por enfermedad grave, hospitalización y accidente grave de la pareja (legal o de hecho), hijos/as, padres/madres y hermanos/as de uno u otro componente de la pareja, mientras dure la hospitalización y hasta un máximo de dos días naturales, que serán cuatro en el supuesto de que exista desplazamiento.
- f) Por enfermedad grave, hospitalización y accidente grave de abuelos/as y nietos/as del trabajador/a mientras dure la hospitalización y hasta un máximo de dos días naturales, que serán cuatro en el supuesto de que exista desplazamiento.
- g) Por intervención quirúrgica o lesiones con fracturas de la pareja (legal o de hecho), hijos/as, hermanos/as y padres/madres del trabajador/a un día natural retribuido y dos sin retribuir.
- h) Por intervención quirúrgica o lesiones con fracturas de padres/madres políticos un día natural retribuido y dos sin retribuir.

La intervención quirúrgica con hospitalización será considerada como hospitalización detallada en el apartado e) y f).

g) Por adopción y paternidad, dos días naturales ampliables a cuatro, cuando el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento de más de doscientos kilómetros.

h) Por traslado de domicilio, un día natural.

i) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo, la asistencia a juicio previa citación judicial ante cualquier tribunal o juzgado como testigo o jurado, la citación ante los tribunales y juzgados de lo social como demandante si prospera la reclamación. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica; en los demás casos, la duración será la necesaria y siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo y demostrándolo con justificante de asistencia con horario especificado.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en este Convenio y en otras disposiciones legales o convencionales.

k) Para asistencia a consulta médica de la Seguridad Social, 18 horas y para asistir al especialista de la Seguridad Social las que fueran necesarias sin límite de horas diarias, mientras estén debidamente



justificadas en ambos casos. 1) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Por desplazamiento se entenderá a doscientos kilómetros o más desde el centro de trabajo. Por pareja de hecho se entenderá siempre y cuando esté inscrita como tal en el organismo público correspondiente.

Artículo 48.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37, apartados 4, 4 bis, 5, 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores:

1.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores/trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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

3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

3.-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/a 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.

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/trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

4.- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 37 del E.T., corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/ trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 37 del E.T. serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

5.-. Los trabajadores/ trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Se establecerán acuerdos entre la empresa y los trabajadores afectados/as informando a los representantes sindicales en la empresa. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 49.-Licencia por estudios.

El trabajador/a tendrá derecho a los siguientes permisos sin retribuir:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.



b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 50.- Ausencias por enfermedad y accidente laboral.

Por enfermedad común, los tres primeros días, el trabajador/a percibirá un 50 por 100 de la base reguladora para contingencias comunes del mes anterior a la baja, del cuarto al vigésimo día, ambos inclusive, se cobrará el 65 por 100 de la base reguladora, del vigésimo primero en adelante el 75 por 100 de la base reguladora.

En caso de enfermedad crónica justificada (diálisis, alergias, etcétera), con aviso a la Empresa, el trabajador/a percibirá el 50 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

Este beneficio será absorbible con cualquier otro que pueda reconocerse al trabajador/a que represente el pago de estos cuatro días.

En el caso de enfermedad profesional y accidente laboral, la empresa abonará el 100 por 100 de los salarios brutos del trabajador/a en baja.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 51.-Sistemas de retribución.

Los sistemas de retribución podrán ser:

- a) A tiempo.
- b) Con incentivo.

Se entiende por sistema «a tiempo» aquel en el que el trabajador/a percibe un salario en función de la actividad normal en la forma que se establece en el artículo siguiente. Se entiende por sistema «con incentivo» aquel en el que el trabajador/a percibe una contraprestación económica según su rendimiento o actividad.

Artículo 52.-Salario actividad normal.

El salario para la actividad normal es la retribución correspondiente al rendimiento normal en cada caso y puesto de trabajo y es el que figura en la tabla del anexo del presente Convenio.

Artículo 53.-Tablas salariales.

1. Las retribuciones son las que constan en el Convenio. El salario base servirá de base para el cálculo de la antigüedad, las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la participación en beneficios o en cualquier otro concepto que tuviese como referencia el salario para actividad normal. 2. La Comisión Negociadora acuerda proceder a efectuar la revisión salarial siendo el incremento de un 2.00% sobre todos los conceptos económicos excepto la productividad. La base de este incremento serán las tablas salariales del 2011 que coinciden en cuantía con las del 2012 al haberse acordado mantener las tablas salariales vigentes un año más.

Artículo 54.-Salario mínimo.

Se establece un salario mínimo que vendrá especificado en las tablas salariales.

Artículo 55.-Salario anual.

La remuneración anual correspondiente a la jornada pactada estará constituida por la suma de los salarios contenidos en las tablas salariales y, en su caso, salario mínimo de todo el año natural, y los complementos salariales de antigüedad, gratificaciones extraordinarias y participación en beneficios, en la cuantía que corresponda; en dicha remuneración se contiene la retribución de la totalidad de los descansos establecidos, tanto semanales como intersemanales, festivos o por descanso en jornada continuada.

Artículo 56.-Sistemas de retribución con incentivo.

Las condiciones económicas de los sistemas de retribución con incentivo se pactarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 57.-Garantías salariales.

Los salarios fijados en este Convenio para cada categoría profesional, así como el salario mínimo no podrán ser disminuidos por razón de no alcanzar el trabajador/a las actividades mínimas exigidas en el trabajo medido. La Dirección de la empresa podrá compensar la obtención de la actividad normal dentro de todos los días laborales de la semana.

**Artículo 58.**

No puede establecerse diferencia de retribución por razón de sexo para el personal que desarrolle trabajo de igual valor.

Artículo 59.- Premio de antigüedad.

Se mantiene la regulación actual del premio de antigüedad, en los siguientes términos:

1. Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio a la empresa consistirán en cinco quinquenios del 3 por 100 del salario para actividad normal, para todos los grupos de personal.
2. El cómputo del mismo se iniciará, para todo el personal, a partir del primer día de su ingreso en la empresa.
3. Se calcularán con independencia de los cambios de categoría.
4. Para las contrataciones de personal que tuvieron lugar a partir del 1 de enero de 1984, se computará el tiempo de trabajo en prácticas o para la formación, a efectos de antigüedad, cuando no haya solución de continuidad desde el ingreso del trabajador.

Artículo 60.- Participación en beneficios.

1. Por el concepto de participación en beneficios se abonará un 6 por 100 del salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, cuyo importe se hará efectivo mensualmente cada año.

2. La empresa, por el mismo concepto, abonará, además, un 4,4 por 100 sobre el salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, en los supuestos de que el índice de ausencias al trabajo, cualquiera que fuera la causa de ellas, no alcance el 8 por 100 en ninguno de los meses de cada semestre natural, de la plantilla efectiva de personal obrero y de servicios auxiliares del centro de trabajo. Dicho abono se hará efectivo mensualmente, junto al porcentaje de la participación en beneficios.

3. En la base para el cálculo del importe de la participación en beneficios, se computan las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 61.- Gratificaciones extraordinarias.

Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario, que corresponden a las establecidas con carácter general por la legislación vigente, se abonarán, la primera de ellas en el transcurso del mes de junio y, como máximo, dentro de la primera semana del mes de julio; y la segunda, dentro del mes de diciembre y antes del día 22 de dicho mes.

La base de cálculo para dichas gratificaciones será el salario a actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad más el complemento personal.

El importe de las gratificaciones extraordinarias será proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante el año anterior a la fecha de pago de cada gratificación.

Artículo 62.- Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, se abonarán con un recargo del 28 por 100 sobre el salario pactado más la antigüedad.

Artículo 63.- Vacaciones (retribución).

La retribución correspondiente al período de vacaciones será la que realmente percibe el trabajador/a en jornada normal de trabajo, incluido, en su caso el complemento personal y el promedio de los incentivos percibidos durante las doce últimas semanas efectivamente trabajadas, dentro de los doce meses anteriores a la fecha de su inicio.

Artículo 64.- Dietas y desplazamientos.

Cuando un trabajador/a se desplace transitoriamente de la localidad por orden de la empresa, ésta le abonará, además de su retribución normal, los gastos de desplazamiento y las dietas correspondientes.

CAPÍTULO V**PRESTACIONES NO SALARIALES****Artículo 65.- Jubilación anticipada.**

Se podrá aplicar lo dispuesto sobre Contrato de Relevó y Jubilación Parcial, siempre que exista acuerdo entre la empresa y la persona afectada, conforme a la legislación vigente.

Artículo 66.- Póliza de seguros.

Las empresas deberán concertar con la entidad aseguradora de su elección una póliza a favor de toda la plantilla, en virtud de la cual se garantice que, en caso de fallecimiento o de invalidez permanente en sus grados de absoluta o gran invalidez, derivados de accidentes de trabajo, percibirán una indemnización de 7500 euros.



Para el caso de fallecimiento, los trabajadores/as podrán designar el beneficiario de dicha indemnización; en su defecto, lo será el que lo sea legalmente.

Artículo 67.-Ropa de trabajo.

La empresa facilitará «monos» o batas a su personal, a razón de dos equipaciones cada año, las de verano nunca más tarde de abril y las de invierno nunca más tarde de octubre. Deberá fijar cada empresa las normas concretas sobre el uso, lavado y policía de las prendas, así como cuanto haga referencia a modelo, distintivos, anagramas, etcétera. En los puestos de trabajo con mayor desgaste de las prendas se proporcionarán las necesarias (secciones de cerrajería y carcasas).

Artículo 68.- Comedores.

Se estará a lo dispuesto sobre la materia en la legislación general.

Artículo 69.- Anticipos.

Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio podrán pedir anticipos a cuenta de los salarios de la mensualidad en curso.

La cuantía de estos anticipos no podrá ser superior al importe del salario mensual trabajado hasta ese momento y la parte proporcional de la paga extra.

La entrega al trabajador/a de la cantidad anticipada se hará lo antes posible, en todo caso antes de las cuarenta y ocho horas siguientes a la petición del anticipo. Solamente se concederán dos anticipos por trabajador al año.

CAPÍTULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 70.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente; admitirán que los afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. No podrá sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 71.

Los sindicatos podrán remitir información a la empresa cuando disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente, a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 72.- Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de estos el importe de la cuota sindical correspondiente. El interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

Artículo 73.- De los Comités de empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de las funciones siguientes, además de las descritas en el Reglamento de Funcionamiento Interno de los delegados y delegadas de la empresa Colchones Multiconfort, S.L.

A) Ser informado por la Dirección de la empresa:

a) 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 de empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, de cuantos documentos se den a conocer a los socios/as.

c) 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 jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.



d) En función de la materia que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

3. La empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. De las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y, en especial, en supuestos de despido, inmediatamente después de haber sido notificadas al interesado.

5. 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 ingresos y ceses, y los ascensos.

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

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

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

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

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

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

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

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

H) Disponer, en las empresas y con cargo a las mismas, de un tablón de anuncios.

I) Asesorar a los/las trabajadores/as cuando ellos lo soliciten sobre conflictos o problemas urgentes de resolver, surgidos por motivos laborales, informándole desde su puesto de trabajo siempre por el tiempo imprescindible.

J) En las reuniones del comité de empresa se podrá pedir la asistencia de cualquier trabajador/a cuando sea necesaria su presencia para exponer cualquier tema referente al que se esté tratando en dicha reunión, regresando al puesto de trabajo cuando acabe su exposición.

Artículo 74.- Garantías.

1) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen 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 los restantes Delegados de Personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

3) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello, previamente, a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

4) Dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas.

4.1 En materia de acumulación de horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

4.1.1 La acumulación de horas se producirá entre los representantes de los trabajadores/as pertenecientes a la misma central sindical.

4.1.2 Dicha acumulación de horas se efectuará de forma anual.

4.1.3 En los casos en que la acumulación se atribuya a los trabajadores/as cuya sustitución en las ausencias ofrezca dificultades o no sea posible, deberá establecerse un acuerdo previo con el empresario.



4.1.4 Se podrá acumular el 100 por 100 del total de horas disponibles, correspondiente a los representantes pertenecientes a una misma central sindical.

4.1.5 Aquel o aquellos en quienes se acumulen horas no quedan excusados de justificar el empleo de las mismas. 4.2 No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités, como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados/as, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales, a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

5) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

Artículo 75.-Derecho de reunión.

Los trabajadores afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a un máximo de quince minutos mensuales retribuidos no acumulables para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, adecuando la empresa un lugar para el desarrollo de las mismas. Los representantes de los trabajadores notificarán a la empresa con cinco días de antelación la fecha de dicha asamblea.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

SECCIÓN PRIMERA

Faltas

Artículo 76.-Leves.

Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio durante breve tiempo durante la jornada de trabajo.
4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
5. La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
6. La falta de respeto, en materia leve, a las personas subordinadas, compañeros y compañeras, mandos y público, así como la discusión con ellos.
7. La falta de limpieza e higiene personal, así como las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
8. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social, y medicina de empresa.

Artículo 77.- Graves.

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve, dentro de período de un mes, excepto las de puntualidad.
2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes.
3. El otorgamiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y medicina de empresa.
4. El incumplimiento de las normas legales generales, las de este Convenio o del Reglamento de empresa, en materia de seguridad en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual o los defectos en la calidad fijada, por negligencia del trabajador.
7. El empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
8. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.
9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
10. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Artículo 78.- Muy graves.

Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquella haya sido sancionada.
2. La falta de seis días al trabajo, durante un período de cuatro meses.
3. Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses, o de veinticinco en un período de un año.



4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la empresa.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o Modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La indisciplina o desobediencia al Reglamento de Régimen Interior de la empresa o a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.

7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.

8. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.

9. La embriaguez habitual durante el trabajo.

10. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

11. El abuso de autoridad.

12. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.

13. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro y fuera de la jornada de trabajo.

14. Todas las consignadas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.

15. Acoso sexual.

SECCIÓN SEGUNDA

Sanciones

Artículo 79.

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; inhabilitación para el ascenso durante el período de un año.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; inhabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años; despido.

Artículo 80.- Prescripción.

Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación aplicable.

Artículo 81.

Sin perjuicio de aquellos otros casos en que procede el despido sin indemnización, con arreglo a la legislación vigente, la empresa podrá acordarlo, sin que venga obligada a imponer otra sanción, en los casos que a continuación se detallan:

a) Faltar diez días al trabajo en el período de seis meses.

b) Faltar a la puntualidad ocho veces en un mes, catorce en tres meses o veinte en seis meses.

c) La indisciplina o desobediencia cuando ocasione graves daños a la empresa, a los compañeros/as de trabajo, a la normalidad de la prestación de éste y siempre que se produzca en forma pública y con escándalo.

d) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo durante tres semanas seguidas o seis alternas en un período de seis meses.

e) La embriaguez habitual públicamente advertida en el centro de trabajo.

f) El originar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros/as de trabajo, bastando una sola vez cuando se produzcan lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrupción en el trabajo.

g) La infidelidad a la empresa por pasar a prestar servicios a otra competidora teniéndolo prohibido; el revelar secretos o datos de obligada reserva; falsificar o tergiversar datos o documentos; el ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directivos/as.

h) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 82.- Marco de desarrollo.

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



En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores/as, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31 de 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

Artículo 83.- La acción preventiva en la empresa.

La acción preventiva en la empresa del ámbito del presente Convenio estará inspirada en los siguientes principios: Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquellos que no se puedan evitar.

Sustituir en lo posible lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Planificar la prevención.

Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción ergonómica de los puestos de trabajo, y de organización del mismo.

Artículo 84.- Reconocimiento médico.

La empresa a través de sus propios servicios o de la mutua de accidente (con la que tengan cubiertos los riesgos de servicios de prevención), o con aquellas otras con quien libremente contraten dichos servicios, siempre que estén legalmente homologadas para ello, realizarán cada año a los trabajadores/as que presten su consentimiento un reconocimiento médico atendiendo a las posturas y a la manipulación de materias primas o aditivos que se manipulen en el centro de trabajo.

Todo ello de acuerdo con el artículo 22 de la Ley 31 de 1995, de 8 de noviembre.

Artículo 85.- Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31 de 1995, de 8 de noviembre, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y lactancia natural a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

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

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1. d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1, 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certificase el médico que en el régimen de Seguridad Social o Mutua, asista facultativamente a la trabajadora.

Igualmente podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos/as menores de nueve meses, contemplada en el artículo 45.1. d) del Estatuto de los Trabajadores.



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

6. Durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de los derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador/a.

Artículo 86.-Manipulación de productos químicos.

Los proveedores de los productos químicos suministrarán los productos que puedan manipularse en determinados puestos de trabajo debidamente etiquetados de acuerdo con la legislación vigente sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas al tiempo que la ficha técnica del producto. La empresa pondrá a disposición de los trabajadores/as del puesto de trabajo y de los delegados/as de prevención las fichas técnicas de los productos que se utilicen. En ningún caso se realizarán mezclas de productos químicos que no estén debidamente estudiadas y se conozca la ficha técnica del producto resultante y el etiquetado correspondiente.

CAPÍTULO IX

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 87.

1.-Las partes firmantes de este convenio adquieren el compromiso de integrar y velar por la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la organización de la empresa. Comenzando por la gestión de los recursos humanos, sistema retributivo, sistema de prevención de riesgos (teniendo en cuenta las diferencias físicas entre mujeres y hombres para proporcionar la adaptación ergonómica correcta para cada persona) información, formación y sensibilización de toda la plantilla de la empresa.

2.-Para llevar a cabo esta integración se crea una Comisión de Igualdad compuesta por la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, teniendo las siguientes funciones:

-Información, formación y sensibilización de la plantilla de la empresa entre otros a través de comunicados internos exposición en los tableros de anuncios. Es importante que la plantilla conozca este compromiso para lograr su implicación en su desarrollo y garantizar la transparencia del mismo.

-Realización de un diagnóstico con la finalidad de analizar y en su caso establecer las bases necesarias para lograr la igualdad real de oportunidades entre los hombres y mujeres, teniendo en cuenta y primando los méritos, experiencia, titulación, cualificación y capacidad de las personas, en especial se tendrán en cuenta las siguientes áreas de actuación : acceso al empleo, retribución, formación, promoción, seguridad y salud en el trabajo, conciliación de la vida personal , familiar y laboral

Artículo 88

El artículo 7 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo regula el Acoso sexual y acoso por razón de sexo en los siguientes términos:

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

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

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo". El artículo 48 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 marzo Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo establece:

"1. Las empresas deberán 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.

2. 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/las trabajadores/as 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"



Para dar cumplimiento a ambos artículos 7 y 48 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, se encomienda a la Comisión de Igualdad el elaborar y difundir un código de buenas prácticas y la realización de campañas informativas y formativas, así como el establecimiento de un procedimiento o protocolo de actuación en el caso de acoso. No obstante y hasta que concluya la negociación de dicho procedimiento, cualquier persona de la plantilla que se sintiera ofendida o intimidada por razón de sexo, o ser sujeto pasivo de acoso sexual lo pondrá en conocimiento de cualquiera de los componentes de la Comisión de Igualdad, esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de 48 horas, guardando sigilo, haciendo las correspondientes averiguaciones al respecto y en su caso dando traslado de ello a la dirección de la empresa a los efectos oportunos.

CAPÍTULO X

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 89.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio. La Comisión Mixta estará integrada por tres representantes de la Empresa y por tres representantes de los trabajadores/as.

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

La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- Interpretación del Convenio Colectivo.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- Adecuación del texto del Convenio a las disposiciones legales de derecho necesario que pudieran establecerse durante su vigencia.

- Las que le sean asignadas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte. La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días, desde la fecha en que fuera solicitada.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de quince días laborables desde la celebración de la reunión.

En el supuesto de que los Acuerdos que se adopten en la Comisión Mixta Paritaria contradigan o afecten sustancialmente a alguna de las disposiciones del Convenio Colectivo, deberán ser aprobados, para su validez, por mayoría simple de los trabajadores/as reunidos en Asamblea y someterse al control de legalidad establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción previsto en la Ley.

CAPÍTULO XI

DISPOSICIONES FINALES

DERECHO SUPLETORIO

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de las disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los aspectos económicos señalados en el presente

Convenio, no tendrán efecto retroactivo, las cláusulas incorporadas en este, tendrán eficacia práctica a partir del 1 de Enero de 2013.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

El incremento salarial para el año 2013 será de un 2,00 por 100 sobre todos los conceptos económicos excepto la productividad.

La base de este incremento serán las tablas salariales del 2011 que coinciden en cuantía con las del 2012 al haberse acordado mantener las tablas salariales vigentes un año más. Para el año 2015 se negociará con los Representantes de los Trabajadores cuando se dé a conocer el I.P.C. previsto para dicho año.

DISPOSICIÓN FINAL

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa a través de la negociación interna, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación de los cauces legales que se consideren pertinentes.

DISPOSICIÓN SEGUNDA

El texto del presente Convenio colectivo, servirá como base para la negociación del próximo Convenio Colectivo para el año 2016 y siguientes.



| GRUPO PROFESIONAL | CATEGORIA PROFESIONAL | PUESTO DE TRABAJO | REFERENTE PREVISTO |
|-------------------|---|---|--------------------|
| G | DIRECCION | Director/a de: Producción, Finanzas, Recursos Humanos, Comercial | 1873,44 €/mes |
| F | JEFATURAS SUPERIORES | Jefe/a, de Producción Encargado/a General | 1771,80 €/mes |
| E | JEFATURAS DE SECCION TECNICOS/AS SUPERIORES | Encargado/a de Sección Jefe/a de Sección Administrativa Encargado/a de Sección Mantenimiento. | 1553,11 €/mes |
| D | JEFE/A DE EQUIPO | Jefe/a de Equipo Técnico/a de Ventas Encargado/a de Almacén | 1333,79 €/mes |
| C | OFICIALES/AS DE ADMINISTRACIÓN | Oficial/a de Administración | 971,21 €/mes |
| C1 | OFICIALES/AS DE PRODUCCION | Oficial/a de Producción (I) | 32,34 €/día |
| C2 | OTROS OFICIALES/AS | Oficial/a de Almacén Conductor/a | 39,53 €/día |
| B | ESPECIALISTAS DE ADMINISTRACIÓN | Auxiliar Administrativo | 929,28 €/mes |
| B1 | ESPECIALISTAS | Especialista de Producción (II) Especialista Almacén | 30,48 €/día |
| A | AUXILIARES | Auxiliar Producción (III) Auxiliar Servicios Generales | 26,01 €/día |

(I) Oficiales/as de producción.- Soldadores/as, tapiceros/as, cerradores/as de colchones, cortadores/as de espuma de poliuretano, acolchadores/as y ensambladores/as de carcasas de muelles.

(II) Especialistas de producción.- Montadores/as de marcos de bases y canapés, montadores/as de tableros, quienes realicen funciones de molido y prensas de espuma de poliuretano, cerradores/as de cunas, quienes manejen remalladoras, máquinas de coser y platabandas, montadores/as de colchones (grapadores/as y pegadores/as), grapadores/as de carcasas de muelles y enfundadores/as.

(III) Auxiliares de producción.- Los que realicen tareas auxiliares a los anteriores.

(IV) Responsables de unidades de producción.- Son aquellos trabajadores/as que se encargan de organizar el trabajo de dos a cuatro personas o que sustituyen a los encargados/as o jefe/a de equipo en su ausencia, cobrando la prima fijada de 3,64 euros diarios.

Salario mínimo.- Se establece un salario mínimo de 26,01 euros.

N.º - 8083