

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 ECONOMÍA, EMPRESA Y EMPLEO**DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO**

Visto el texto del "CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HW CUBIC INDUSTRIAL, S.A., número de convenio colectivo: 45100412012015 suscrito de una parte, por dos representantes de la empresa y de otra, por cinco representantes de la parte social como comité de empresa, presentado inicialmente ante este Organismo el día 31 de julio de 2015, y tras las modificaciones efectuadas en el mismo, presentado definitivamente en fecha 10 noviembre de 2015 de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 8 del Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y Decreto 99/2013, del 28 de noviembre ("D.O.C.M." del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Empresas, Economía y Empleo), esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía Empresas y Empleo, 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 12 de noviembre de 2015.-El Director Provincial, Julián Martín Alcántara

**ACTA FINAL NÚMERO 7 DEL CONVENIO DE LA EMPRESA HW CUBIC INDUSTRIAL S.A.
(NOMBRE COMERCIAL ARTEVI)**

En Villacañas, a las 14,00 horas del día 4 de noviembre de 2015, da comienzo el acta número 7 de la Comisión Negociadora donde se acuerda el texto definitivo del Convenio Colectivo de la Empresa HW Cubic Industrial S.A, una vez efectuadas las modificaciones que se pidieron en la comunicación de subsanación, que se celebra en la sede de la mercantil situada en carretera Quintanar-Navahermosa, kilómetro 95 de Villacañas.

Lista de asistentes a la reunión:

Por parte de los trabajadores, en adelante el comité.

Por el sindicato MCA-UGT;

Don Alberto Nieto Molina (anieto@artevi.com)

Don Maximiliano Martínez Fernández-Clemente (tallerhw@gmail.com)

Don Pablo Amador Ortiz

Don Alberto Cicuéndez Cicuéndez.

Don Fernando Espada Torres.

Por parte de la Empresa:

Don Jordi Conejos Sancho (jcs@eveac.es)



Don Eugenio Michelena Peláez (a la fecha del presente escrito, no pertenece a la empresa. Se adjunta copia de la escritura de renuncia de poderes).

Orden del día:

De conformidad a la convocatoria de negociación del Convenio Colectivo remitida por la Empresa, el orden del día es el siguiente:

1. Lectura del Convenio Colectivo de Empresa de HW Cubic Industrial, S.A.
2. Aprobación del Convenio y de las tablas salariales.

Primero: Se hace lectura de las modificaciones efectuadas en el Convenio Colectivo de Empresa de HW Cubic Industrial, S.A., y queda de manifiesto que las partes han negociado con buena fe habiendo transcurrido la negociación libremente, sin que existiera presión de ningún tipo y habiendo sido cada parte asistida de sus respectivos asesores cuando ha sido menester.

Segundo: Se aprueba el nuevo texto una vez realizadas las modificaciones que ha solicitado la Consejería de Empleo y Economía, así como que se especifique que las tablas salariales aportadas hacen referencia al ejercicio 2015.

Sin más asuntos lue tratar, se concluye la reunión del 4 de noviembre de 2015 a las 15.30 horas. Las partes, en prueba de conformidad, firman la presente acta en el lugar y fecha indicados.

Firmas de los asistentes:

Por parte de la parte social.

Alberto Nieto Molina.

Maximiliano Martínez Fernández-Clemente.

Pablo Amador Ortiz

Alberto Cicuéndez Cicuéndez.

Fernando Espada Torres.

Por parte de la Empresa:

Jordi Conejos Sancho.

Eugenio Michelena Peláez.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA HW CUBIC INDUSTRIAL, S.A.
(NOMBRE COMERCIAL ARTEVI) Y SUS TRABAJADORES**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa HW Cubic Industrial Sociedad Anónima y sus trabajadores/as.

Artículo 2. ÁMBITO TERRITORIAL

Las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo que HW Cubic Industrial Sociedad Anónima tiene en la actualidad en la provincia de Toledo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la empresa HW Cubic Industrial Sociedad Anónima y a sus trabajadores/as, dedicados a la realización de las tareas que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, esto es, en: "la fabricación y/o comercialización de puertas de madera y materias primas sustitutivas y productos complementarias; así como todo tipo de modelos de carpintería interior".

Dicho Convenio será de aplicación igualmente a cualquier otra actividad que la empresa y durante la vigencia del presente convenio, pudiera ampliar.

El presente Convenio se concierta tanto por la representación empresarial como por la representación sindical afectando a todos los trabajadores/as de HW Cubic Industrial Sociedad Anónima.

Queda excluido de la regulación del presente Convenio el personal de alta Dirección, de acuerdo a lo establecido en el artículo 1.2 del Real Decreto 1382/1985, que regula la relación laboral de carácter especial de alta Dirección. Dicho personal es de libre designación y se rige por su propio contrato y normativa de aplicación.

Artículo 4. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde la firma del presente convenio y tendrá una duración de tres años (3), con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 5. PRÓRROGA Y DENUNCIA.

Una vez finalizado el periodo de vigencia del Convenio, éste se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas para su negociación, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 86, 87 y concordantes del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El Convenio es el de la Empresa y sobre este se negociará el siguiente Convenio futuro.

En caso de denuncia del Convenio, ésta deberá producirse con seis (6) meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia. A efectos de trámite, deberá realizarse mediante comunicación escrita a las otras partes firmantes del Convenio. Una vez realizada, se enviará copia a la autoridad laboral a efectos



de registro. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 89.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo a efectos de su aplicación configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, si la autoridad laboral estimase que algún precepto del Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, de conformidad con lo establecido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del mismo tratarán de consensuar un texto alternativo que merezca la aprobación de dicha autoridad en el preceptivo trámite de audiencia.

Artículo 7. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA «AD-PERSONAM».

Todas las condiciones económicas pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente convenio serán respetadas. A estos efectos se implantará la estructura salarial del presente convenio colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal «ad-personam», tanto en las percepciones salariales como las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos.

Las mejoras económicas que se establezcan por encima del Convenio a partir de su entrada en vigor podrán ser compensadas o absorbidas con las percepciones de igual naturaleza concedidas por la Empresa en cualquier momento con carácter voluntario, y por las que se establezcan en el futuro en virtud de disposición legal de cualquier título o rango.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

La organización tanto práctica como técnica del trabajo en la Empresa HW Cubic Industrial Sociedad Anónima es facultad exclusiva de la Dirección de ésta la empresa, con sujeción a lo previsto tanto en la ley como en el presente Convenio Colectivo. En este sentido, la Empresa puede adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control así como todas aquellas necesarias para verificar el cumplimiento por parte del trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y dentro de la exigible buena fe.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad, y condiciones de trabajo en las Empresa.

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 9. JORNADA DE TRABAJO.

9.1. La jornada anual de trabajo efectivo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se calcula en base a jornadas semanales de 40 horas, equivalentes a 1.790 horas de jornada anual.

El modo de distribución de la jornada se ajustará a las necesidades de cada servicio, pudiendo distribuirse de Lunes a Sábado (incluidos los festivos intersemanales), con los descansos legalmente establecidos.

9.2. La Empresa está expresamente facultada para distribuir el 16,7% de forma irregular a lo largo del año.

HW Cubic Industrial Sociedad Anónima podrá hacer uso de la citada distribución irregular de la jornada cuando el servicio así lo requiera bastando para ello con que preavise al trabajador o trabajadores afectados con des-(2) cinco (5) días naturales de antelación.

La distribución irregular de la jornada podrá ser utilizada por la empresa para atender los tiempos correspondientes a reconocimientos médicos y formaciones que tengan que ser obligatoriamente realizadas por el trabajador, los cuales serán considerados como tiempo de trabajo efectivo.

En aplicación de esta distribución irregular de jornada implica la posibilidad de realizar hasta un máximo de doce horas diarias continuadas de prestación de servicios, respetando en todo caso el descanso entre jornadas, que debe ser de doce horas como mínimo.

9.3. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un período de descanso durante la misma de 15 minutos consecutivos, descanso que aumentará proporcionalmente en proporción a las horas continuadas de trabajo efectivo que tenga por turno. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo. Sobre estos minutos deberán compensarse en la misma jornada y los minutos de descanso serán siempre anunciados diariamente para todo el personal de la fábrica

No obstante, la empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas.



Dadas las especiales características de la actividad que se desarrolla en la empresa, esta podrá, en función de las necesidades del servicio y de las exigencias del cliente, variar la jornada laboral, el régimen de trabajo o turnos y el traslado a otros centros, sin más requisitos que los establecidos de forma imprescindible por ley.

Artículo 10. BOLSA DE HORAS.

Además de lo establecido de conformidad con el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, con la finalidad de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se pacta expresamente la creación una bolsa de horas adicional, que permita y facilite la flexibilidad interna del tiempo de trabajo a cuenta de la bolsa de horas. Esta bolsa de horas será de un máximo anual de 300 horas por trabajador/a y se podrá distribuir para cada trabajador/a de forma irregular durante el transcurso del año natural.

La aplicación de la bolsa de horas atenderá a criterios de rotación, no pudiendo existir más de 80 horas de diferencia entre el trabajador/a que más uso haya hecho de la bolsa y el trabajador que menos uso haya hecho de la misma en igualdad de condiciones laborales. En los casos de los trabajadores que excedan de la jornada laboral anual (1.790h), la empresa tiene un plazo de 6 meses para, o bien dar descanso en días equivalente a este exceso al trabajador, o compensarle retribuyendo el exceso de horas realizadas.

En todo caso, la Empresa deberá preavisar dos (2) días naturales de antelación, aunque siempre que sea posible se preavisaría con cinco (5) días naturales de antelación.

En este sistema de bolsa de horas se respetarán los períodos de descansos diarios y semanales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que a los seis meses de finalizado el año natural no se hubieran compensado las horas acumuladas, dichas horas serían liquidadas en la nómina de junio.

Artículo 11. CALENDARIO LABORAL.

La Empresa de forma anual elaborará el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del cada centro de trabajo.

Artículo 12. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria anual establecida en el presente Convenio Colectivo. La realización de estas horas extraordinarias son de libre aceptación por parte del trabajador/a.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso que deberán disfrutarse en el plazo máximo de los 6 meses siguientes a su realización.

El precio de la hora extra trabajada se calculará dividiendo la retribución bruta anual del trabajador entre el número de horas anuales (1.790 horas)

Artículo 13. DESCANSO SEMANAL Y FESTIVOS.

Se disfrutarán los correspondientes legalmente al municipio en que se radique cada centro de prestación de servicios. El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido, y se disfrutará en el día de la semana que por cuadrante o necesidades de la prestación de servicios corresponda.

Festivos intersemanales: Los festivos intersemanales se deberán trabajar siempre que exista un servido a cubrir, todo ello sin perjuicio de que, en cómputo mensual o anual, deba de compensarse económicamente o con disfrute de vacaciones el exceso de horas trabajadas.

Artículo 14. VACACIONES.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales, que se fijará por la Empresa.

2. El calendario de vacaciones se fijará en la Empresa HW Cubic Industrial Sociedad Anónima y se determina que por parte de los trabajadores puedan disponer de 7 días seguidos de vacaciones elegidos por ellos siempre y cuando no se vea afectada la gestión por secciones de la empresa.

El trabajador conocerá las fechas de disfrute de las vacaciones que le correspondan con al menos, dos meses antes del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa HW Cubic Industrial Sociedad Anónima, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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



CAPÍTULO IV

LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 15. LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS.

Los trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos de conformidad a lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores (en días naturales):

a) Quince días en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

Artículo 16. EXCEDENCIAS.

16.1. Excedencia forzosa

Se concederá cuando se imposibilite la asistencia al trabajo por la designación o elección para un cargo público. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, todo ello de conformidad con el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

16.2. Excedencia voluntaria.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

16.3. Excedencia sindical.

De conformidad con lo establecido en el artículo 46.4 del Estatuto de los Trabajadores podrán solicitar esta excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

16.4. Excedencia por cuidado de familiares.

De conformidad con lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja estable debidamente registrada como tal, 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 constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la actividad empresarial.

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 permanezca en situación de excedencia, conforme a este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.



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

CAPÍTULO V

LUGAR DE TRABAJO Y SUS MODIFICACIONES

Artículo 17. LUGAR DE TRABAJO.

El lugar de trabajo para los trabajadores/as de la empresa HW Cubic Industrial Sociedad Anónima radicará en Toledo en la Carretera Quintanar, km 95 de Villacañas (CP 45860).

Artículo 18. DESPLAZAMIENTOS.

El personal que salga de su centro de trabajo habitual por causa del servicio desplazándose fuera de su puesto en el centro de trabajo, tendrá derecho a que se le abone el importe del billete en el medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en el vehículo particular del trabajador/a se retribuirá a razón de 0,25 euros el kilómetro.

Artículo 19. IMPORTE DE LAS DIETAS.

El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será:

9,00 euros cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.

18,00 euros cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

33,00 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

45,00 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

Estos conceptos serán revisados en la misma proporción que las tablas salariales.

Artículo 20. TRASLADOS.

Los supuestos de movilidad geográfica, entendiéndose por tales tanto los traslados como los desplazamientos temporales de los trabajadores, se regirán por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

La Dirección de la empresa podrá modificar las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y afecten, entre otras, a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo y siempre deberán ser notificadas a los afectados, estando ambas partes, en cuanto a la regulación legal, a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

CONTRATACIÓN

Artículo 22. PRINCIPIOS GENERALES.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen al fomento del empleo en la Empresa, adecuándolo a las realidades de la actividad que se presta, y pretendiendo, con ello, contribuir a la competitividad y a la mejora del empleo, todo ello cumpliendo con lo previsto en materia de contratación conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. PERIODO DE PRUEBA.

Durante el periodo de prueba tanto la empresa como los trabajadores/as podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a ni indemnización alguna.

En cualquier caso el trabajador durante el periodo de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional para la que fue contratado/a. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

Si el trabajador/a se encuentra en situación de Incapacidad Temporal, esta situación no paraliza el período de prueba.



Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba no interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 24. DURACIÓN DEL CONTRATO.

La duración de los contratos de trabajo de los empleados/as se regirá de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores pudiéndose concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Artículo 25. CESE

El cese de los trabajadores/as tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito cumpliendo el siguiente plazo previsto: 15 días naturales y de un mes para grupos profesionales 1, 2 y 3

El incumplimiento por parte de la obligación de preavisar dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculado sobre todos los conceptos salariales de las tablas de Convenio, incluidas la prorrata de pagas extraordinarias.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al periodo dejado de preavisar, sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de pagas extras de dicho periodo.

Si en el momento de causar baja, el trabajador/a no hubiese devuelto a la Empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etcétera, que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, ésta queda autorizada para descontar de la liquidación el importe correspondiente al valor de dichos elementos se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

La falta de preaviso por parte de la empresa en los supuestos en que fuera legal o contractualmente exigible casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará derecho al trabajador a percibir los salarios correspondientes al período de preaviso incumplido lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en periodo inferior al previsto.

CAPÍTULO VII

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 26. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Aquellos trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se clasifican en grupos profesionales acorde con las tareas desarrolladas y las necesidades de la empresa, facilitando la integración de los trabajadores en el proceso productivo y su adecuación a las distintas funciones.

Los grupos Profesionales consignados en este Convenio Colectivo de Empresa son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Artículo 27. GRUPOS PROFESIONALES.

Los grupos profesionales serán los establecidos en el presente Convenio. Los trabajadores/as se encuadrarán en grupos profesionales, resultando posible la asignación a aquéllos de cualquiera de las funciones que corresponden a cada uno de estos Grupos, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello. El cambio de función dentro del mismo Grupo profesional no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones, pudiendo ser aplicado por la empresa siempre que existan necesidades para ello.

Las categorías profesionales en los centros de trabajo afectados por el presente convenio serán los que a continuación se indican como integrantes de cada uno de los grupos profesionales en que están repartidos:

a) Grupo 1:

Técnicos:

- Directores de Área o Servicio.
- Ingenieros de Montes

b) Grupo 2:

Técnicos:

- Graduados Sociales.
- Titulados de Grado Medio.
- Aparejadores.

c) Grupo 3:

- Empleados.

- Jefes de áreas o Servicios.
- Jefes Administrativos.



Operarios:

- Jefe de taller,
- Encargado General.

d) Grupo 4:

- Empleado.
- Comprador.
- Vendedor o Comercial.
- Programador de sistemas y/o operaciones.

Operarios:

- Jefe de sección.
- Profesional de oficio especial.

e) Grupo 5:

- Empleado.
- Contable.
- Oficiales administrativos.
- Oficial de mantenimiento.

Operarios:

- Conductor de vehículos o Maquinaria (carnet especial).
- Profesionales de oficios de primera y de segunda.
- Oficial oficios.

f) Grupo 6:

- Empleado.
- Auxiliares en general.
- Telefonista, recepcionista.

Operarios:

- Especialista.
- Conductor de vehículos o maquinaria (NO carnet especial).
- Ayudante.

g) Grupo 7:

- Empleado.
- Portero.

Operarios:

- Peón.
- Personal de limpieza.

Artículo 28. MOVILIDAD FUNCIONAL.

De conformidad con lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores se regulará la movilidad funcional en la Empresa de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales necesarias para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador/a.

CAPÍTULO VIII

ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 29. ESTRUCTURA SALARIAL.

1. La estructura salarial vigente en la Empresa será la aprobada en el presente Convenio de acuerdo a lo dispuesto en este artículo:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales, si pertocan.
- c) Mejora voluntaria.
- d) Complemento ad personam.
- e) Pagas extraordinarias.
- f) Percepciones extrasalariales: indemnizaciones y suplidos.

Todo el personal se adaptará a lo establecido en cuanto a salarios en el presente Convenio Colectivo partir de la publicación del mismo adaptando las diferencias salariales en el complemento "Ad personam".

2. Los importes de los conceptos salariales y extrasalariales que figuran en este Convenio son, en todo caso, cantidades brutas, debiendo las empresas retener las cargas sociales y fiscales que corran a cargo de los trabajadores/as, de conformidad a lo legalmente dispuesto.

3. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en cuenta corriente. El resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

Artículo 30. SALARIO BASE.

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente en cada uno de los grupos profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio. El salario base se especifica en el anexo del presente Convenio Colectivo.

Artículo 31. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.



Para los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se podrá establecer en forma de complemento salarial atendiendo a sus funciones y responsabilidades en el desempeño de su puesto de trabajo. Este complemento se percibirá mientras se desempeñen las funciones y/o responsabilidades que originan dicho complemento.

Artículo 32. MEJORA VOLUNTARIA.

Supondrá la diferencia entre el Salario Bruto anual pactado y la suma del Salario Base, las Pagas extraordinarias y cualquier complemento o concepto salarial que pudiesen corresponderle.

Dicho concepto tendrá carácter compensable y absorbible en los términos del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa se compromete a estudiar en el futuro Convenio una participación de los trabajadores en los "posibles beneficios" de HW CUBIC INDUSTRIAL, S.A., siempre que éstos existan y se hayan compensado todas las pérdidas habidas.

Artículo 33. COMPLEMENTO AD PERSONAM.

La diferencia de cuantía entre el salario actual que el trabajador/a venía percibiendo hasta la fecha de publicación del presente convenio, y el salario base y pagas extraordinarias de las tablas salariales previstas en el presente Convenio Colectivo, se incorporará en un concepto retributivo denominado "complemento ad personam". Dicho "complemento ad personam" podrá ser objeto de compensación y absorción futura respecto de los incrementos legales o convencionales de aplicación en cada momento, para todos los grupos.

Artículo 34. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores/as devengarán anualmente dos pagas extraordinarias una la de Junio y otra de Navidad, ambas con devengo del 1 de enero al 31 de diciembre. El importe de cada una de estas gratificaciones equivaldrá a una mensualidad del salario base correspondiente a cada grupo profesional.

Quienes no hayan completado un año de servicio en la empresa en la fecha de vencimiento de las respectivas gratificaciones, percibirán su importe prorrateado con relación al tiempo trabajado. Igual tratamiento, en cuanto a prorrateo, se dará a quienes ingresen y/o cesen en el transcurso del año.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán prorrateadas junto con la mensualidad ordinaria, por común acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores.

Artículo 35. PERCEPCIONES EXTRASALARIALES.

Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado. Poseen esta naturaleza, entre otros conceptos, las dietas, kilometraje e indemnizaciones.

Artículo 36. ANTICIPOS.

El trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del salario del mes en que se solicita por el trabajo ya realizado, de conformidad a lo establecido en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 37. ACTUALIZACIÓN SALARIAL.

Para el año 2015, el salario base será el previsto en el Anexo del presente Convenio Colectivo para cada uno de los grupos Profesionales que en el mismo se indican

A partir del ejercicio 2016 y con efectos del día 1 de enero de cada año de vigencia del presente Convenio, el incremento salarial anual se calculará aplicando el Índice de Precios al Consumo (IPC) nacional, sobre las tablas previstas en el Anexo correspondiente, una vez aplicado el incremento correspondiente al año anterior. En el supuesto en que el IPC del año fuera negativo, se procederá a su compensación con el IPC positivo del ejercicio posterior.

CAPÍTULO IX

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 38. PRINCIPIOS GENERALES.

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación profesional que presta sus servicios a la empresa, los trabajadores/as tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

La Empresa informará con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre el plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

La asistencia a cursos de formación organizados por la empresa será obligatoria cuando se desarrollen dentro de la jornada laboral o, si es fuera de ella, se compense con el mismo tiempo dentro de la jornada ordinaria



CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. FALTAS Y SANCIONES.

1. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa HW Cubic Industrial Sociedad Anónima con motivo de los incumplimientos laborales, según la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales correspondientes, atendiendo a las circunstancias del caso y a la transcendencia de la conducta.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa HW Cubic Industrial Sociedad Anónima serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. En ningún caso se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

4. Clasificación de faltas

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, en leve, grave, o muy grave:

4.1 Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Cuando la suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

4.2 Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Cuando la suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

4.3 Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.



6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o compañeras y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o por razón de sexo. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 40. SANCIONES.

1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

c) Suspensión de empleo y sueldo de uno ó dos días.

2. Por falta grave:

a) Amonestación pública.

b) Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

3. Por falta muy grave.

a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a tres meses.

b) Despido.

La imposición de las sanciones reguladas anteriormente se regirá de acuerdo a lo dispuesto en la legislación vigente.

Se instruirá expediente contradictorio por parte de la Empresa en el supuesto de imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical.

Artículo 41. PRESCRIPCIÓN.

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos:

a) Faltas leves a los diez días

b) Faltas graves a los veinte días

c) Faltas muy graves a los sesenta días

Adicionalmente a los plazos indicados anteriormente, las faltas y sanciones prescribirán en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 42. SEGURIDAD E HIGIENE.

Las partes afectadas por este Convenio Colectivo cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 43. IN FORMACIÓN.

De conformidad con lo establecido en el artículo 18 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales junto con sus disposiciones de desarrollo, se establece que la Empresa adoptará las medidas adecuadas para dar cumplimiento al deber de protección y que reciban todas las informaciones en materia de prevención de riesgos en materia de riesgos generales, sobre las medidas de protección y prevención aplicables. Asimismo, esta información también a la Representación legal de los Trabajadores.

ARTICULO 44. FORMACIÓN PREVENTIVA.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que todo trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, de conformidad con la normativa de aplicación.

Artículo 45. MEDIOS DE PROTECCIÓN.

La Empresa HW Cubic Industrial Sociedad Anónima se obliga a facilitar a los trabajadores/as los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.



De igual forma, y de conformidad con lo establecido en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Artículo 46. VIGILANCIA DE LA SALUD

La Empresa HW Cubic Industrial Sociedad Anónima garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos se realizarán sólo si son aceptados voluntariamente por el trabajador, salvo en los siguientes casos que serán obligatorios:

1. Para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud.
2. Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa.
3. Para la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad cuando se establezca así en una disposición legal.
4. Para cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional.

El personal de la Empresa vendrá obligado a someterse, si así se lo exigiera la empresa, a la iniciación de la prestación, a examen médico, así como cuantas veces la empresa, comité de seguridad y salud o, en su defecto, los representantes de los trabajadores estimen oportuno, cuando circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen, de acuerdo con el artículo 20.4 del Estatuto de los trabajadores.

Se entregará a todos los trabajadores/as una copia del reconocimiento médico realizado de carácter confidencial.

CAPÍTULO XII

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Artículo 47. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES.

Corresponden a los Comités de Empresa del centro de trabajo de la Empresa, todas las competencias y garantías que le atribuye la legislación vigente sobre la materia.

La Empresa HW Cubic Industrial Sociedad Anónima reconoce a la representación legal de los trabajadores/as los derechos de información, consulta y las competencias recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores así como las garantías de dichos representantes de conformidad al artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa deberán actuar con la capacidad y el sigilo profesional recogido en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo dichos representantes podrán acumular sus horas sindicales retribuidas en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y debiendo disfrutarse del crédito acumulado dentro del mes natural al que correspondieran.

Artículo 48. COMISIÓN PARITARIA DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS.

Se constituye una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y, en todo caso, de las siguientes:

a) De acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo.

b) En este caso, para el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

c) De acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos.

d) Velar por la vigilancia y cumplimiento del Convenio

Esta Comisión Paritaria resolverá por mayoría y estará compuesta por: Por parte empresarial: 2 representantes.

Por parte social: 2 representantes.

En ambos casos, con posibilidad de delegación, que habrá de efectuarse por escrito. Ambas partes podrán acudir a las reuniones asistidas de asesores.

Según lo establecido en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, se conviene el sometimiento a sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal y autonómico.

El domicilio de la Comisión Paritaria radicará en Toledo en la Carretera Quintanar, kilómetro 95 de Villacañas (CP 45860).



CAPÍTULO XIII

CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

Artículo 49. LACTANCIA.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso diario 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 en los términos previstos de conformidad al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

El horario resultante de la reducción de jornada deberá, además de ser razonablemente compatible con las necesidades productivas de la Empresa y del cliente de HW Cubic Industrial Sociedad Anónima, ajustarse a la jornada ordinaria diaria y deberá, asimismo, establecerse dentro del horario establecido por el servicio contratado.

Artículo 50. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

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 Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos, de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 35/1998 de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este número será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

CAPÍTULO XIV

Artículo 51. POLÍTICA DE IGUALDAD.

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en:

El acceso al empleo promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Asimismo, la Dirección de la empresa y los Representantes de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, revistiendo especial gravedad si esta conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica así como de negociar medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la Empresa.

Artículo 52. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO.

Los firmantes de este Convenio manifiestan su compromiso e interés en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores.



Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables de HW Cubic Industrial Sociedad Anónima deberán garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la Empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellos trabajadores que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos. Asimismo, la Empresa se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso.

ANEXO DE TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES HW CUBIC INDUSTRIAL S.A. (NOMBRE COMERCIAL ARTEVI)

Importes en euros (2015)

	Salario base mes Euros	P. Paga extra verano Euros	P. Paga extra Navidad Euros	Salario bruto anual Euros
Grupo 1	1.038,54	1.038,54	1.038,54	14.539,56
Grupo 2	988,54	988,54	988,54	13.839,56
Grupo 3	988,54	988,54	988,54	13.839,56
Grupo 4	938,54	938,54	938,54	13.139,56
Grupo 5	918,54	918,54	918,54	12.859,56
Grupo 6	868,54	868,54	868,54	12.159,56
Grupo 7	848,50	848,50	848,50	11.879,00

N.º I.- 8673