

21476 *RESOLUCIÓN de 29 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Naturalia by Poligon, S. L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Naturalia by Poligon, S. L. (Código de Convenio n.º 9016712), que fue suscrito, con fecha 11 de mayo de 2007, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Delegado de Personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 29 de noviembre de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**CONVENIO AÑO 2007/08 PARA LA EMPRESA
NATURALIA BY POLIGON, S. L.**

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto y ámbito funcional y territorial.

El presente convenio establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse, las condiciones de trabajo de la empresa Naturalia by Poligon S.L., y los trabajadores incluidos en su ámbito personal dentro del territorio nacional.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en esta empresa.

SECCIÓN SEGUNDA. VIGENCIA

Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.E. tendrá una vigencia de dos años, desde el día 1 de enero de 2007 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2008, sin perjuicio de lo establecido para determinadas materias.

Artículo 4. Resolución o revisión.

La denuncia proponiendo la resolución o revisión del acuerdo deberá comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de la terminación de la vigencia o en cualquiera de sus prorrogas. 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.

Artículo 7. Garantías.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en su momento respetó la derogada Ordenanza Laboral Textil de 1972 y que las empresas tenían establecidas con anterioridad a la entrada en vigor de aquélla, siempre que estén vigentes en la actualidad.

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

CAPÍTULO SEGUNDO

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, 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 del trabajador.
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 los trabajadores puedan fácilmente comprenderla.
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 obrero-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 trabajadores respecto de la organización del trabajo podrán plantearse por la correspondiente representación legal de los trabajadores 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 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 los trabajadores a 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 los trabajadores 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 de los trabajadores, o de producirse la conformidad tácita prevista en el apartado anterior, y de acuerdo con las facultades otorgadas en el art. 9, la empresa comunicará por escrito su decisión a la representación sindical de los trabajadores.

5. Los trabajadores 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 art. 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, cambios de tejedurías de novedad, modificación de métodos operativos, etc., se seguirá el siguiente procedimiento:

1. No será necesaria la notificación previa 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 el o los trabajadores afectados.

En caso de desacuerdo, lo notificará o notificarán, razonada y conjuntamente a la dirección de la empresa y a la representación sindical de los trabajadores. 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 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.

El trabajador 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 sujetos 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 un operario 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 un operario medio 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 un operario medio desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.

4. Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa un operario medio desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.

5. Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que un operario a actividad normal efectúa en una hora.

6. Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que un operario a actividad óptima efectúa 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 obrero normal es el invertido por un trabajador en una determinada operación a actividad normal sin incluir el tiempo de recuperación.

9. Trabajo libre es aquel en el que el operario pueda 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 el operario no 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 de categoría profesional 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 los representantes de los trabajadores.

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 trabajadores interesados, con cuatro meses de antelación a la fecha en que proyecte llevarlo a efecto, indicando las condiciones de dicho traslado. Los trabajadores, 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 trabajadores afectados o sus representantes legales, se estará a lo dispuesto legalmente.

En caso de negativa del trabajador 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 art. 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 categoría.*

1. El marco normativo de referencia, para esta materia, lo constituyen los arts. 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores así como el art. 8 (movilidad funcional) del acuerdo de cobertura de vacíos («Boletín Oficial del Estado» de 9 de junio de 1997).

2. Dentro de un mismo grupo profesional podrán existir diferentes categorías con la retribución fijada por cada una de ellas.

3. La movilidad entre diferentes categorías del grupo profesional, así como la encomienda de funciones no correspondientes al grupo profesional, se regularán por lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especificaciones:

a) La atribución de funciones superiores a las del grupo o categoría profesional de pertenencia para cubrir la ausencia (o en su caso la reducción de jornada) de otro trabajador en situación de incapacidad temporal, excedencia (voluntaria o forzosa), maternidad, cuidado de un menor, privación de libertad sin sentencia condenatoria o supuestos de suspensión de contrato, no dará lugar a la consolidación de la superior categoría o grupo, 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 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 el trabajador no mejora progresivamente el rendimiento para alcanzar el normal al final de dicho período.

c) El trabajador que realizase ocasionalmente o habitualmente las funciones de responsable de unidad de producción, percibiría un plus de 3,24 euros diarios en nómina mensual y pagas extras.

Por razones de producción se podrán compartir funciones correspondientes a dos grupos profesionales adyacentes. Siempre percibiendo el trabajador la remuneración correspondiente a la categoría.

Artículo 21.

El trabajador que desempeñe trabajo distinto al suyo habitual para cubrir la ausencia del otro en la 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 la empresa, el cambio de turno de los trabajadores cuando lo necesite, por el tiempo que subsista tal índice de ausencias, previa comunicación al interesado y a los representantes de los trabajadores, con una antelación de ocho horas, respetando el descanso mínimo legal entre jornada y jornada, y sin que ello suponga disminución de la retribución para el trabajador.

A efectos de determinación del índice de ausencia al trabajo, no se computará el crédito de horas de los representantes legales de los trabajadores.

Mensualmente se facilitará a los representantes legales de los trabajadores información sobre la evolución del absentismo.

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

CAPÍTULO TERCERO**Inicio y desarrollo de la relación laboral****SECCIÓN PRIMERA. CONTRATACIÓN****Artículo 23. *Contratación.***

La contratación de personal es facultad de la dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en el estatuto de los trabajadores. 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, etc., la empresa entregará a los representantes de los trabajadores copia básica del contrato.

23.1 En las contrataciones temporales será de aplicación lo previsto en el art.15 del Estatuto de los Trabajadores, 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 6 meses consecutivos o alternos en un período de 12 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 12 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, éstas vendrán obligadas a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador afectado lo solicite. El citado contrato de relevo, se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

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, para establecer un proceso de selección de personal y su posterior incorporación a trabajadores fijos en plantilla, hasta fin de selección y durante un plazo máximo de 3 meses. El no cumplimiento de esta cláusula implica la contratación por la empresa, del trabajador o trabajadores afectados.

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. Análogamente se examinarán las previsiones para el año siguiente.

Para la correcta aplicación del art. 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 de la empresa principal la tutela de los derechos de los trabajadores 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 art. 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 se detalla a continuación:

1. Seis meses para el personal de los grupos D, E, F y G.
2. Un mes para el personal de los grupos A, B y C.

Las empresas manifestarán al trabajador de nuevo ingreso el alcance y contenido del período 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, 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 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 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 art. 32, ocasionará la pérdida de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias de verano y de Navidad.

2. La empresa abonará a los trabajadores 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: 1.599 euros.
- A los sesenta y un años: 1.364 euros.
- A los sesenta y dos años: 1.138 euros.
- A los sesenta y tres años: 987 euros.
- A los sesenta y cuatro años: 831,12 euros.
- A los sesenta y cinco años: 645,49 euros.

Las cifras se actualizarán con el IPC real correspondiente a cada año.

SECCIÓN SEGUNDA. TIEMPO DE TRABAJO**Artículo 34. *Jornada.***

Jornada partida.—La jornada laboral pactada en cómputo anual para 2007 y 2008 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 8 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, correspondiente a cada año.

Dentro del horario habitual se establecerán 30 minutos de descanso por cuenta del trabajador. 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 y la empresa. Y vendrán reflejados en el calendario laboral.

Jornada continuada.—en caso de pactar una jornada continuada con los representantes de los trabajadores nunca será superior a 1.800 horas anuales. Dentro de la jornada continuada se entenderá incluido un tiempo de descanso de 20 minutos siempre que dicha jornada sea superior a 6 horas.

En el caso de los trabajadores menores de 18 años, el período de descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada continuada exceda de 4 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 trabajadores de forma que no se interrumpa el proceso productivo, supliéndose los trabajadores 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, se retribuirá dicho tiempo con el recargo correspondiente a las horas extraordinarias.

Entre la empresa y la representación de los trabajadores, 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 cuatro 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 y a los afectados, con siete días de antelación.

3. Se decidirá, de común acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores, las semanas del año en que, como regularización de las cuatro semanas a que se alude en el párrafo primero, la jornada será, igualmente, inferior o superior a las cuarenta horas semanales. Dicha regularización se podrá realizar sin necesidad de haberse agotado las cuatro semanas. En defecto de acuerdo, las horas de exceso se acumularán para descansar en días completos, pudiendo la empresa limitarlos hasta un mínimo de un día por semana. Los descansos compensatorios se disfrutarán a lo largo del año natural, si bien tales limitaciones no serán de aplicación cuando lo impidan probadas razones técnicas, productivas u organizativas. En todos los casos, los trabajadores afectados serán preavisados con un mínimo de siete días.

4. Cuando como consecuencia de esta ordenación de la jornada, se trabajen más nueve horas diarias, la hora novena tendrá una compensación adicional del 30 por 100, que se hará efectiva en el momento de su regularización, bien incrementando el tiempo equivalente de descanso en este porcentaje, bien incrementando la retribución de la hora trabajada en su 30 por 100. A estos efectos, se entiende por retribución de la hora trabajada la que corresponde como salario para actividad normal, según el art. 53 del convenio, más la antigüedad, en su caso.

La determinación de uno u otro sistema de compensación será decidida por el empresario, previa consulta a la representación legal del personal.

5. 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 los técnicos y directivos, de los mandos intermedios y operarios, 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. *Porteros.*

Los porteros que disfruten de casa-habitación y los vigilantes que 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 registrarán en materia de jornada por lo establecido en el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre 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.

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 de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

b) Se negociara con los representantes de los trabajadores la remuneración de estas. Se abonaran con el recargo legalmente establecido sobre el valor hora ordinaria que resulte de la aplicación de la formula:

$$\frac{\text{devengos mensuales fijos x 11}}{\text{jornada anual vigente}} = X$$

donde X = suplemento hora extraordinaria

Artículo 41. *Ausencias retribuidas.*

1. Durante la vigencia del presente convenio, las empresas autorizarán y, en consecuencia, los trabajadores 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 trabajador 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 los trabajadores 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 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 de los trabajadores, y será expuesto en lugar bien visible para conocimiento de todos los trabajadores.

2. En dicho calendario se especificarán los diferentes turnos vacacionales a los que los trabajadores 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 de los trabajadores en la opción de preferencia.

Artículo 43. *Vacaciones.*

1. Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de veintidós días laborales 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 setiembre.

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 de cada trabajador intere-

sado, con acuerdo por parte de la empresa, que deberá comunicar por escrito esta incidencia a la representación de los trabajadores.

3. La incapacidad temporal, los descansos establecidos legalmente por gestación, maternidad y adopción, así como la paternidad referida a el artículo 44, interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de dichas incidencias. La empresa acordará con los interesados 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 de puesto de trabajo.*

Regirá lo establecido en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Artículo 45. *Excedencia voluntaria.*

La excedencia voluntaria del trabajador se podrá solicitar en los términos señalados en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 46. *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.

Artículo 47. *Licencias retribuidas.*

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Un día natural por divorcio o separación legal.
- Un día natural por matrimonio de padres, hijos, nietos, abuelos y hermanos del trabajador, 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 mas de doscientos kilómetros del centro de trabajo, por fallecimiento de la pareja (legal o de hecho), hijos, padres y hermanos de uno u otro componente de la pareja y nietos o abuelos del trabajador.

En el caso de tíos, sobrinos y primos consanguíneos los días serían sin retribuir.

e) Por enfermedad grave, hospitalización y accidente grave de la pareja (legal o de hecho), hijos, padres y hermanos de uno u otro componente de la pareja, abuelos y nietos del trabajador, mientras dure la hospitalización y hasta un máximo de dos días naturales, que serán cuatro en el supuesto de que exista desplazamiento.

f) Por intervención quirúrgica o lesiones con fracturas de la pareja (legal o de hecho), padres, hijos, hermanos y padres políticos, un día natural retribuido y dos sin retribuir.

g) Por adopción y paternidad, dos días naturales ampliables a cuatro, cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento de mas 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 necesa-

rias 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 mas desde el centro de trabajo.

Por pareja de hecho se entenderá siempre y cuando este inscrita como tal en el organismo publico correspondiente.

Artículo 48.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 37, apartados 4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores:

«4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.»

Se podrá acumular dicha hora en días completos y continuos.

Asimismo en los efectos aquí señalados, se reconocerá la maternidad o paternidad de hecho, suficientemente documentado, haya o no vínculo matrimonial.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

«6. 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 de este artículo corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Artículo 49. *Licencia por estudios.*

El trabajador 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 percibirá un 50 por ciento 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 ciento de la base reguladora, del vigésimo primero en adelante el 75 por ciento de la base reguladora.

En caso de enfermedad crónica justificada (diálisis, alergias, etc.), con aviso al empresario, el trabajador 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 que represente el pago de estos cuatro días.

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

CAPÍTULO CUARTO

Condiciones económicas

Artículo 51. *Sistemas de retribución.*

Los sistemas de retribución podrán ser:

- A tiempo.
- Con incentivo.

Se entiende por sistema «a tiempo» aquel en el que el trabajador 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 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. Con efectos del 1 de enero del 2007 las tablas salariales del convenio se han incrementado en un 4% respecto a las del 2006.

Para el 2008 dicho incremento será de un 4%, salvo que el IPC supere ese 4%, en este último caso con efecto retroactivo. Se abonará la diferencia con carácter retroactivo al 1 de enero del año correspondiente.

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, 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 pactaran entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

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 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.*

En el marco del convenio, se crea una comisión paritaria encargada de estudiar y analizar la transformación del concepto de antigüedad, que culminará sus trabajos durante la vigencia del convenio.

Hasta tanto no se alcancen acuerdos en dicha comisión paritaria, 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 mas 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 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 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 QUINTO

Prestaciones no salariales

Artículo 65. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*

Se podrá aplicar lo dispuesto sobre contrato de relevo y jubilación parcial, siempre que exista acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, 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 todos los trabajadores de su plantilla de personal, en virtud de la cual se les 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 7.500 euros. Para el caso de fallecimiento, los trabajadores 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 mas tarde de abril y las de invierno nunca mas tarde de octubre.

Deberá fijar la empresa las normas concretas sobre el uso, lavado y policía de las prendas, así como cuanto haga referencia a modelo, distintivos, anagramas, etc.

En los puestos de trabajo con mayor desgaste de las prendas se proporcionaran 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 afectados 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 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 SEXTO

Derechos sindicales

Artículo 70.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores 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 las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador 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 100 trabajadores, existirán tableros 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 afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador 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 las funciones siguientes, además de las descritas en el reglamento de funcionamiento interno de los delegados de las empresas Naturalia by Poligon, 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, en el caso de que la empresa revista la forma

de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

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 empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

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

c) 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 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 por que 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 trabajadores 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 cuando sea necesaria su presencia para exponer cualquier tema referente al que se este 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 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 en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrán ser discriminados 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 20 horas mensuales retribuidas comité 15 delegados.

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 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 trabajador o trabajadores 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 75 por 100 del total de horas disponibles anualmente, correspondiente a los representantes pertenecientes a una misma central sindical.

4.1.5 El trabajador o trabajadores 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, 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 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 5 días de antelación la fecha de dicha asamblea.

CAPÍTULO SÉPTIMO

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 los subordinados, compañeros, 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 aquélla 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 art. 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 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 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.

- h) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo.

CAPÍTULO OCTAVO

Seguridad y salud laboral

Artículo 82. *Marco de desarrollo.*

La protección de la salud de los trabajadores 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 los centros de trabajo y en las empresas 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, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, 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 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 art. 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 85. *Protección de la maternidad.*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley 31/1995, 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 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, el empresario 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. 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. 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 art. 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 y 3 de este artículo 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.

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 al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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 del puesto de trabajo y de los delegados 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 NOVENO

Comisión paritaria

Artículo 87.

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.

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 reunidos en asamblea, en todo caso la validez de estos acuerdos quedará pendiente de su aprobación por la comisión negociadora 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 DÉCIMO

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 de la fecha de su firma.

Disposición adicional primera.

La subida para los años 2007 y 2008, periodo de vigencia del presente convenio, será el 4% con efectos retroactivos. Si al 31 de diciembre del año en curso el I.P.C. real correspondiente a ese año superase el 4% se abonará la diferencia.

Disposición final primera.

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 final segunda.

El texto del presente convenio colectivo, servirá como base para la negociación del próximo convenio colectivo para el año 2009 y siguientes.

ANEXO I

Tablas salariales para el año 2007

Grupo profesional	Categoría profesional	Puesto de trabajo	Referente previsto
G	Directores.	Director de Producción. Director Financiero. Director Recursos Humanos. Director Comercial.	1.654,13 euros/mes
F	Jefaturas superiores.	Jefe de Producción. Encargado General.	1.565,49 euros/mes
E	Jefe Sección Técnicos Superiores.	Encargado de Sección. Jefe de sección administrativa. Encargado Sección Mant. Jefe de Calidad.	1.371,61 euros/mes
D	Jefes de Equipo.	Jefe de Equipo. Técnico de Ventas. Encargado de Almacén.	1.177,73 euros/mes
C	Oficiales Administrativos.	Oficial Administrativo.	857,56 euros/mes
C1	Oficiales Producción.	Oficial de Producción (I) .	28,57 euros/día
C2	Otros Oficiales.	Oficial Almacén. Conductor .	34,99 euros/día

Grupo profesional	Categoría profesional	Puesto de trabajo	Referente previsto
B	Otros Especialistas.	Auxiliar Administrativo.	820,62 euros/mes
B1	Especialistas.	Especialista de Producción (II). Especialista Almacén.	26,96 euros/día
A	Auxiliares.	Auxiliar Producción (III). Auxiliar Servicios Generales.	23,34 euros/día

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

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

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

(IV) Responsables de unidades de producción.–Son aquellos que se encargan de organizar el trabajo de 2 a 4 personas o que sustituyen a los encargados o jefes de equipo en su ausencia, teniendo la categoría de oficiales o especialistas de producción y cobrando la prima fijada de 3,24 euros diarios.

Salario mínimo.–Se establece un salario mínimo de 23,34 euros al día.

21477 *RESOLUCIÓN de 23 de noviembre de 2007, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, por la que se publica el Acuerdo del Consejo General de la Organización Nacional de Ciegos Españoles, de 24 de octubre de 2007, sobre reforma del Reglamento regulador del juego denominado «Lotería instantánea de boletos de la ONCE».*

El Reglamento regulador del juego denominado «Lotería instantánea de boletos de la ONCE», publicado en el Boletín Oficial del Estado de 5 de agosto de 2006, establece en el apartado 2 de su artículo 11, que el Consejo de Protectorado de la ONCE verificará que las propuestas de la Organización, relativas a la reforma de dicho Reglamento, se ajustan a lo previsto por el Real Decreto 1.336/2005, de 11 de noviembre, por el que se autoriza a la ONCE la explotación de una lotería instantánea o presorteadada, así como a los procedimientos y criterios de control aplicables. Asimismo, establece que las referidas modificaciones reglamentarias se publicarán en el Boletín Oficial del Estado, como garantía de los consumidores.

Por lo anterior y previa verificación por la Comisión Permanente del Consejo de Protectorado de la ONCE, en su reunión de 23 de noviembre de 2007, se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo General de la ONCE 9(E)/2007-3.1, de 24 de octubre de 2007, por el que se aprueba modificar el Reglamento regulador del juego denominado «Lotería instantánea de boletos de la ONCE», mediante la inclusión de un nuevo apéndice 7 con las normas de los productos de lotería instantánea con mecánica «dos de cuatro cantidades», a cincuenta céntimos de euro, que se acompaña como anexo a esta Resolución.

Madrid, 23 de noviembre de 2007.–La Secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, María Amparo Valcarce García.

ANEXO

APÉNDICE 7

Normas de los productos con mecánica «Dos de cuatro cantidades» a cincuenta céntimos de euro

1.º Vigencia.

Las normas reguladas en el presente apéndice tienen vigencia desde el día 1 de febrero de 2008, si bien la fecha de comienzo de comercialización efectiva del producto la determinará en su momento el Consejo General de la ONCE y se publicará en la resolución trimestral de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, sobre los Juegos de la ONCE, y tendrán una duración indefinida en tanto no se apruebe la finalización de los productos de lotería instantánea con mecánica «dos de cuatro cantidades» a cincuenta céntimos de euro y no haya transcurrido la fecha de finalización en los términos que recoge el artículo 10.1 del Reglamento.

2.º Precio del boleto.

El precio unitario del boleto de los productos de lotería instantánea con mecánica «dos de cuatro cantidades» a cincuenta céntimos de euro será cincuenta céntimos de euro (0,50 €).

3.º Emisión.

Cada serie del producto de lotería instantánea con mecánica «dos de cuatro cantidades» a cincuenta céntimos de euro constará de diez millones de boletos (10.000.000), con un valor facial por serie de cinco millones de euros (5.000.000 €).

4.º Mecánica de funcionamiento de los productos con mecánica «dos de cuatro cantidades» a cincuenta céntimos de euro.

4.1 En el anverso del boleto aparecerán las instrucciones con la descripción de la mecánica de juego y una identificación inequívoca del área de juego.

4.2 El boleto contará con una única área de juego.

4.3 El sistema para descubrir los premios consistirá en rascar la capa de látex que cubre el área de juego del boleto. Una vez rascada el área de juego:

Aparecerán cuatro cantidades expresadas en euros, comprendidas entre cincuenta céntimos de euro (0,50 €) y tres mil euros (3.000 €).

Si entre las cuatro cantidades que aparecen, dos de ellas son iguales, el boleto estará premiado y se gana la cantidad que dichas cifras expresan.

Si entre las cuatro cantidades no aparecen dos iguales, el boleto no estará premiado y no se ganará cantidad alguna.

5.º Volumen global de premios por serie.

Cada serie del producto de lotería instantánea con mecánica «dos de cuatro cantidades» tendrá dos millones seiscientos sesenta mil novecientos veinte boletos premiados (2.660.920), con un valor total de dos millones quinientos cuarenta y cinco mil euros (2.545.000 €), lo que supone un 50,9% del valor facial de la serie.

6.º Estructura de premios.

6.1 La estructura de premios de los productos de lotería instantánea con mecánica «dos de cuatro cantidades» a cincuenta céntimos de euro consta de ocho categorías.

6.2 Por cada serie (10 millones de boletos) el número de premios de cada categoría y su importe será el siguiente:

- 1.ª categoría: 20 boletos premiados de tres mil euros (3.000 €) cada uno.
- 2.ª categoría: 300 boletos premiados de cien euros (100 €) cada uno.
- 3.ª categoría: 600 boletos premiados de cincuenta euros (50 €) cada uno.
- 4.ª categoría: 10.000 boletos premiados de diez euros (10 €) cada uno.
- 5.ª categoría: 50.000 boletos premiados de cinco euros (5 €) cada uno.
- 6.ª categoría: 250.000 boletos premiados de dos euros (2 €) cada uno.
- 7.ª categoría: 800.000 boletos premiados de un euro (1 €) cada uno.
- 8.ª categoría: 1.550.000 boletos premiados a cincuenta céntimos de euro (0,50 €) cada uno.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

21478 *RESOLUCIÓN de 4 de diciembre de 2007, de la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información, por la que se amplían las dotaciones iniciales de determinadas convocatorias de ayudas de 2007, en la modalidad de subvención.*

Durante el año 2007 esta Secretaría de Estado ha publicado en el Boletín Oficial del Estado las convocatorias públicas de ayudas que se citan a continuación, cuya dotación inicial de fondos tenía el carácter de ampliable:

Resolución de 2 de febrero de 2007, (BOE 06-02-2007) de la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información, por la que se efectúa la convocatoria 2/2007, para la concesión de ayudas del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (2004-2007), en la parte dedicada al Fomento de la Investigación Técnica, para la realización de proyectos internacionales y acciones complementarias de cooperación internacional, en adelante PROFIT 2/2007.

Resolución de 3 de mayo de 2007, (BOE 07-05-2007) de la S. E. Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información, por la que se efectúa la convocatoria 4/2007, para la concesión de ayudas del Plan Nacional de