

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 1315** *Resolución de 27 de enero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cepsa Comercial Petróleo, SA, Cepsa Lubricantes, SA, Cepsa Gas Licuado, SA, Cepsa Conveniencia, SA y Productos Asfálticos, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de las empresas Cepsa Comercial Petróleo, S.A., Cepsa Lubricantes, S.A., Cepsa Gas Licuado, S.A., Cepsa Conveniencia, S.A., y Productos Asfálticos, S.A. (código de convenio n.º 90101752012014), que fue suscrito, con fecha 19 de noviembre de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de las empresas en representación de las mismas y, de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de enero de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE CEPESA COMERCIAL PETRÓLEO, S.A., CEPESA LUBRICANTES, S.A., CEPESA GAS LICUADO, S.A., CEPESA CONVENIENCIA, S.A., Y PRODUCTOS ASFÁLTICOS, S.A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio establece la regulación de las condiciones de trabajo entre las empresas Cepsa Comercial Petróleo, S.A., Cepsa Lubricantes, S.A., Cepsa Gas Licuado, S.A., Cepsa Conveniencia, S.A., y Productos Asfálticos, S.A., y el personal empleado incluido en su ámbito personal y territorial.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las prescripciones de este Convenio serán de aplicación al personal empleado que tienen o en el futuro puedan tener las Empresas detalladas en el artículo 1, en los centros de trabajo de Madrid y en las Delegaciones Comerciales dentro del ámbito del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las presentes condiciones de trabajo afectan a la totalidad del personal empleado que, mediante una relación laboral común, preste sus servicios en el ámbito señalado en el artículo 2 anterior, con las únicas excepciones siguientes:

a) Las personas cuya relación con la Empresa esté excluida de la Legislación Laboral en vigor y conforme al artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, su actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro de los Órganos de Administración y su dedicación sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

b) El personal que ejerza actividades de alta dirección, o alta gestión, conforme al Real Decreto de 1 de agosto de 1985.

c) El personal perteneciente al Grupo Profesional Directivo y de Jefe de Departamento que hubiera suscrito acuerdo de exclusión de Convenio con sus respectivas Empresas, y cuya relación laboral se regirá por contrato individual de trabajo y por el citado acuerdo de exclusión suscrito al efecto.

d) El personal perteneciente a los Grupos Profesionales 7 y 8 que de forma voluntaria suscriba o haya suscrito acuerdo de exclusión con sus respectivas Empresas, a efectos económicos.

Artículo 4. *Ámbito temporal, vigencia y denuncia.*

El plazo de vigencia del presente Convenio se extiende desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015, fecha en la que quedará resuelto, salvo caso de prórroga en forma legal.

El Convenio se prorrogará por la tácita, de año en año, si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su extinción, no es denunciado por una de las partes mediante comunicación escrita de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la Autoridad Laboral. De existir denuncia oportuna, se acuerda que el Convenio continuará vigente hasta tanto hayan transcurrido 18 (dieciocho) meses desde la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo.

De manera que, al transcurso de 18 (dieciocho) meses desde la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo sin que se hubiera acordado un nuevo convenio o laudo arbitral, se estará a lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente vinculadas a su totalidad.

Si la jurisdicción competente modificara sustancialmente o declarara nula alguna de las cláusulas del Convenio en su redacción actual, éste perderá eficacia y la Comisión Negociadora deberá reunirse al objeto de considerar si cabe modificar las cláusulas objeto de pronunciamiento judicial, manteniendo inalterable el resto del contenido del Convenio, o si, por el contrario, dicha modificación obliga a revisar las concesiones que recíprocamente se hubieren hecho las partes. Si en un plazo de seis meses, la Comisión Negociadora no alcanzara un acuerdo, se entenderá que se ha producido una ruptura del equilibrio existente entre las distintas condiciones pactadas, lo que dará lugar a la ineficacia total del Convenio.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

La Comisión estará integrada paritariamente en la parte social por tres miembros de cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio e igual número de miembros por la parte empresarial. El voto de la parte social será ponderado, de conformidad con la representatividad que corresponda a la fecha de la firma del presente Convenio.

Las funciones de la Comisión paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación del Convenio Colectivo.

Toda duda o cuestión que con motivo de la interpretación o cumplimiento del presente Convenio se produzca, o sea causa de denuncia, deberá ser tratada previamente por la Comisión Paritaria.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

c) Emitir informe sobre las consultas relativas a la interpretación de la clasificación profesional, que será preceptiva al planteamiento de la posible reclamación

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso. De dichas cuestiones se dará traslado por escrito a la otra parte, poniéndose ambas de acuerdo, en el plazo máximo de seis días, a partir de la fecha de la comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la comisión, que deberá celebrarse en un plazo máximo de quince días de haber recibido la comunicación por escrito.

La Comisión Paritaria resolverá sobre las cuestiones planteadas por los interesados. De existir acuerdo entre las partes, en el seno de la Comisión Paritaria, se reflejará por escrito en el Acta de la reunión; de no existir acuerdo entre las partes, cada una de ellas, harán constar su argumentación en el Acta de la reunión, y, a continuación, se reflejará la inexistencia de avenencia. En cualquiera de estos dos casos, se dará cuenta de ello a los interesados.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán previas a la intervención de la Jurisdicción Social, aunque no obstruirán el libre ejercicio por las partes, con posterioridad, de las acciones previstas en la Ley en la forma y con el alcance regulado por ella.

En caso de que la Comisión Paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en los apartados anteriores, las partes someterán la discrepancia al procedimiento de mediación ante la Fundación SIMA, de acuerdo con lo dispuesto en el Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC).

En el supuesto previsto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores y en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, desde que la discrepancia fuera planteada. En el supuesto que no se alcanzara un acuerdo en el seno de la Comisión, las partes someterán la discrepancia al procedimiento de mediación ante la Fundación SIMA, de acuerdo con lo dispuesto en el Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC).

CAPÍTULO II

Jornada, horarios de trabajo y vacaciones

Artículo 7. *Jornada de trabajo.*

Se establece durante la vigencia del presente Convenio una jornada anual de 1.752 horas de trabajo efectivo.

Artículo 8. *Horarios de trabajo.*

Los horarios de trabajo serán los que, para cada Centro de trabajo, se encuentran establecidos o se establezcan en el futuro.

Artículo 9. *Licencias para asuntos propios.*

Todo el personal dispondrá, durante la vigencia del presente Convenio, de cuarenta horas de licencia retribuida para asuntos propios a disfrutar en cada periodo anual.

Se establece como días de disfrute obligatorio de licencia para asuntos propios el 24 y el 31 de diciembre, computándose cada uno como una jornada laboral completa. En el caso de que el 24 y 31 de diciembre coincidiesen con fin de semana o festivo, la Empresa designará el día de disfrute.

El disfrute de las restantes horas hasta alcanzar las cuarenta se realizará por días completos o por horas en las fechas que, de común acuerdo con su superior se determinen, atendiendo a las necesidades del servicio.

Deberá ser solicitado por escrito al superior. En caso de que coincida la solicitud de más de una persona empleada, tendrá preferencia la que lo hubiese solicitado con antelación.

Si la persona empleada no hubiese estado de alta en la Empresa durante todo el año natural, el número de días de licencia se reducirá proporcionalmente al tiempo trabajado.

En cualquier caso, el disfrute de estas horas de licencia no supondrá la realización de una jornada anual inferior a la establecida en el presente Convenio, ajustándose el horario diario a la realización efectiva de la citada jornada anual.

Artículo 10. *Vacaciones.*

El personal empleado afectado por el presente Convenio disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones con fraccionamiento sin límite siempre que sea por días completos.

Las fechas de disfrute se fijarán de común acuerdo entre la persona empleada y la empresa a lo largo de todos los meses del año, preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

En el supuesto de que hubiese dentro de un mismo Departamento dos o más personas empleadas con todas o algunas de las fechas solicitadas de disfrute de vacaciones coincidentes y no pudiesen ser atendidas al mismo tiempo por necesidades del servicio, tendrá preferencia la persona empleada de mayor antigüedad en la Empresa a que se le respete su programación, y en caso de igualdad en antigüedad, la de mayor edad.

La persona empleada que hubiese hecho uso de este derecho, no podrá ejercitarlo nuevamente hasta que, en años sucesivos, de volverse a producir la coincidencia, lo hubieran ejercitado los restantes miembros del Departamento por el mismo orden de antigüedad en la Empresa.

Si una vez ejercido el derecho de antigüedad, se es trasladado a otro puesto de trabajo, no podrá ejercer nuevamente este derecho en el año natural siguiente al que ejerció en su antiguo puesto.

El personal de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año, la parte proporcional de las vacaciones según el tiempo trabajado durante el mismo.

Las vacaciones pendientes al término del año no podrán acumularse al año siguiente, salvo que la persona empleada acredite suficientemente que no las disfrutó por causas justificadas imputables a decisiones de la empresa. En ese caso se podrán disfrutar durante el primer semestre del año siguiente.

Las vacaciones pendientes al término del año no podrán acumularse al año siguiente, salvo que la persona empleada pacte con la Compañía su disfrute durante el primer semestre del año siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona empleada disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que

corresponden, la persona empleada 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.

En aquellos supuestos no previstos en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Licencias y excedencias

Artículo 11. *Licencias retribuidas.*

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

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijos/as, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando la persona empleada necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de 100 a 200 km, un día adicional; más de 200 km, dos días adicionales, y todo ello salvo resolución judicial en contra o pacto en la empresa teniendo en cuenta la específica ubicación de la población y del centro hospitalario.
3. Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso las reglas fijadas en el apartado anterior en cuanto a las distancias y la ampliación de la licencia.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as, padres o hermanos/as de la persona empleada o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando la persona empleada curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen la persona empleada tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo.
8. 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.
9. Por el tiempo indispensable cuando exista justificación del mismo y con un máximo de cuatro horas sin justificación del tiempo, para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo de la persona empleada, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

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

- a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.
- b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está «a cargo» de la persona empleada a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad,

accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.

c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio de la persona empleada o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto a la persona empleada en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.

d) No se entenderá que el familiar está a cargo de la persona empleada cuando esta última precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.

e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

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

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

11. Asistencia a consultorio médico: Cuando por razón de enfermedad la persona empleada precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto cuando exista justificación del tiempo y con un máximo de cuatro horas sin justificación del tiempo, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no por la Seguridad Social.

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

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

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

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

a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.

b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3.º del presente artículo.

c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente de la persona empleada, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

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

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

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

Artículo 12. *Reducción de Jornada por motivos familiares.*

1. El personal empleado, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad.

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

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

2. 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 diaria, salvo pacto en contrario, 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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, salvo pacto en contrario, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma

correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Mediante mutuo acuerdo entre empresa y la persona empleada se podrá acordar la acumulación de este permiso en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas empleadas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá a la persona empleada, dentro de su jornada ordinaria. La persona empleada 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 la persona empleada sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

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

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

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

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

Artículo 13. *Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.*

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

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

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que

hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

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

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección de la persona empleada, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

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

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

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y el personal afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

El personal empleado se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los previstos en el siguiente párrafo y en el artículo 14.

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

Artículo 14. *Suspensión del contrato por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la persona empleada tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del

segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior.

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

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

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

La persona empleada deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho.

Artículo 15. *Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género.*

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

Artículo 16. *Licencias sin sueldo.*

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

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

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

Igualmente, cuando los cuidados que requieran los familiares indicados en los dos primeros párrafos del artículo 19 del presente Convenio colectivo no supongan períodos largos y continuados de atención, se podrán solicitar licencias sin sueldo previa justificación de dicha atención.

Complementariamente a lo establecido en el artículo 13 del presente Convenio, y con independencia de lo señalado en el párrafo anterior, darán derecho a licencias sin sueldo los supuestos de adopción o acogimiento nacional o internacional durante el tiempo necesario para la realización de los trámites administrativos que resulten necesarios. No obstante, en los casos de adopción o acogimiento nacional la licencia no podrá superar los 15 días y en los internacionales los dos meses.

Artículo 17. *Licencias sin sueldo para la trabajadora víctima de violencia de género.*

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

Artículo 18. *Excedencia.*

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

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

La persona empleada que no solicite el reingreso en un plazo de 30 días antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, la persona empleada deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

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

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

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

Artículo 19. *Excedencia por cuidado de familiares.*

El personal empleado tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

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

Artículo 20. *Excedencias especiales.*

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal el nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña la persona empleada al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo y estructura profesional

Artículo 21. *Clasificación profesional.*

1. Clasificación funcional.

El personal empleado afectado por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrolle y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, será obligatoriamente clasificado en grupos profesionales.

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

2. Definición de los grupos profesionales.

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones, en base a las cuales se articula el sistema de clasificación de puestos del Convenio Colectivo.

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

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

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

a) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia: Este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

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

Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia: Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) Elaboración de la decisión: Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

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

a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades Especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza y coordinación manual, ocular y motora, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

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

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal.

Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

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

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

Grupo profesional 0. *Criterios generales*

El personal empleado perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige, coordina y controla las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las divisiones, departamentos, fábricas, plantas, o cualquier otro ámbito similar.

Grupo profesional 1. *Criterios generales*

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

Formación: Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias.

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

Actividades manuales en acondicionado y/o envasado.

Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

Operaciones de limpieza, aun utilizando maquinaria a tal efecto.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

Etc.

Grupo profesional 2. *Criterios generales*

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos tales como lectores, escáneres, etc.

Formación: La formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria.

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

Actividades auxiliares, elementales o de ayuda en proceso de elaboración de productos.

Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto en procesos elementales.

Tareas auxiliares en cocina y comedor.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., del personal empleado que se inicia en la práctica de las mismas.

Actividades elementales de laboratorio que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar; limpieza y lavado de medios analíticos y ayuda a las tareas de análisis, bajo control directo.

Funciones de portería-conserjería que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.

Trabajos de reprografía.

Trabajos elementales y/o de ayuda en tareas de administración.

Labores de embalaje y etiquetados de expediciones.

Etc.

Grupo profesional 3. *Criterios generales*

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio.

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

Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de maquinaria de envasado y/o acondicionado, cuyo manejo sea complejo, esto es, que precise de acciones manuales múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas.

Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

Conductores de vehículos con permiso de clase B.

Telefonista-recepcionista sin dominio de idiomas extranjeros.

Funciones de pago y cobro a domicilio.

Tareas de grabación de datos mediante soporte informático.

Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

Trabajos de redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.

Actividades de almacén que, además de tareas de carga, descarga, apilamiento y distribución, con ayuda o no de elementos mecánicos, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable del almacén; pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.

Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.

Labores de calçado de planos.

Realización de operaciones de análisis sencillos, cuyos resultados sean de fácil comprobación, bajo instrucciones específicas y control directo; toma y preparación de muestras para análisis, con preparación del material necesario; seguimiento con instrucciones precisas de procesos analíticos realizados en laboratorios o plantas piloto. Realización de operaciones rutinarias de tratamiento agrícola bajo instrucciones específicas y control directo. Toma y preparación de muestras para conteo. Comprende el cuidado y limpieza del material del laboratorio. Etc.

Grupo profesional 4. *Criterios generales*

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte del personal empleado encargado de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otra u otras personas empleadas.

Formación: Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio completado con experiencia profesional.

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

Las actividades que, utilizando la unidad de ordenador necesaria, consistan en operar las unidades periféricas, contestando por consola del equipo los mensajes del sistema operativo y de los programas y seleccionando las salidas, dando prioridad a los trabajos de acuerdo con las planificaciones y el control establecidos.

Tareas de correspondencia, taquimecanografía y teléfono con posible utilización de un idioma extranjero aunque sin dominio del mismo.

Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundados por puestos de los grupos inferiores, consistan en:

Establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Redacción de correspondencia comercial.

Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa.

Tramitación administrativa de importaciones y exportaciones con posible utilización de un idioma extranjero aunque sin dominio del mismo.

Confección y seguimiento de plannings y previsiones de trabajo.

Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.

Actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio y/o campo, realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras, efectuar cálculos y extensión de certificados, boletines de análisis o similares, secundadas o no por puestos de grupos profesionales inferiores.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Actividades de almacén que, al ser desempeñadas en una organización de dimensiones reducidas, implican, además de los previstos en el Grupo Profesional 3, la plena responsabilidad del proceso de almacenaje con registro en libros y máquinas al efecto.

Tareas de delineación.

Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducción de clase C, D o E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

Actividades de control y regulación de procesos industriales que generen transformación de producto, en cualquier fase del proceso productivo, sean de producción o de servicios generales de fabricación, cuando exijan iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

Vendedores/as sin especialización.

Actividades de oficios industriales, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio industrial y para propugnar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

Actividades de producción y/o mantenimiento que, reuniendo los requisitos del Grupo 3, supongan además la asunción de la ejecución autónoma y/o responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por una o varias personas empleadas.

Etc.

Grupo profesional 5. *Criterios generales*

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

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

Formación: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función.

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

Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.).

Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y teléfono con dominio de un idioma extranjero.

Programador/a de informática.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en uno o varios laboratorios.

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas empleadas del grupo profesional inferior.

Vendedores/as especializados.

Etc.

Grupo profesional 6. *Criterios generales*

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio -a nivel de diplomatura o ingeniería técnica-completados con un periodo de prácticas o experiencia profesional.

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

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Analistas de aplicaciones de informática.

Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o del conjunto de todas ellas en una empresa de dimensiones reducidas.

Responsabilidad de la ejecución de tareas de una unidad de producción, mantenimiento o servicios o de las tareas que se desarrollan en el conjunto de los mismos en una empresa de dimensiones reducidas.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa cuya administración no precise, por su dimensión de subdivisiones orgánicas.

Inspector/a o supervisor/a de la red de ventas.

Etc.

Grupo profesional 7. *Criterios generales*

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

Formación: Equivalente a titulación universitaria de grado superior -a nivel de licenciado o ingeniero- completada con una dilatada experiencia profesional.

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

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios de empresas de tipo medio.

Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.

Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos en empresas de tipo medio.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas en empresas de tipo medio.

Responsabilidad de la explotación de un ordenador o sobre el conjunto de servicios de proceso de datos en unidades de dimensiones medias.

Análisis de sistemas de informática.

Funciones de dirección, coordinación y control de la actividad comercial, así como del personal, de una zona o demarcación comercial o geográfica, con responsabilidad por el cumplimiento de objetivos.

Grupo profesional 8. *Criterios generales*

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

Formación: Equiparable a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos –de postgrado o doctorado– o con una dilatada experiencia profesional.

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

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

Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.

La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.

Etc.

Artículo 22. *Movilidad geográfica.*

Traslados.–Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: Por solicitud de la persona interesada, por acuerdo entre la empresa y la persona empleada, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud de la persona interesada, previa aceptación de la empresa, ésta carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona empleada se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifique, y previa información a los representantes de los/las trabajadores/as, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con la persona empleada, siempre que se le garanticen a la persona trasladada todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. La persona trasladada percibirá en concepto de compensación por gastos, el importe establecido en el procedimiento de la Compañía existente en cada momento.

Notificada la decisión del traslado, si la persona empleada optase por la rescisión del contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, la persona empleada que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

4. El personal empleado con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 23. *Periodo de prueba y cese.*

1. Periodo de prueba.

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

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

En todo caso, no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con personal empleado que esté en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con personal empleado que esté en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas la persona empleada continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

Sólo se entenderá que la persona empleada está sujeta al período de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, por la empresa y la persona empleada podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. La facultad de desistimiento no podrá ejercitarse si ocasiona la lesión de un derecho fundamental.

No podrá celebrarse un nuevo período de prueba cuando la persona empleada haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Cuando la persona empleada que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la Dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los/las trabajadores/as.

Transcurrido el plazo de prueba, el personal empleado ingresará en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio colectivo. La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por las empresas serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba.

2. Cese voluntario.

El personal empleado que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales 7 y 8, dos meses.
- Grupos profesionales 4, 5 y 6 un mes.
- Grupos profesionales 1,2 y 3 quince días.

El incumplimiento por parte del personal empleado de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

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

CAPÍTULO V

Régimen económico

Artículo 24. *Salario base.*

El personal afectado por este Convenio percibirá un Salario base, teniendo en cuenta el Grupo profesional al que está adscrito y cuyo valor bruto anual se especifica en la Tabla salarial anexa correspondiente a los valores definitivos del año 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 del presente Convenio.

	Euros/año
Grupo 1	14.284,08
Grupo 2	15.283,96
Grupo 3	16.569,54
Grupo 4	18.426,49
Grupo 5	20.996,98
Grupo 6	24.568,65
Grupo 7	29.853,72
Grupo 8	37.852,80

El Salario base se abonará en doce (12) mensualidades y dos (2) pagas extraordinarias por la cuantía de una mensualidad en los meses de junio y noviembre. La paga extraordinaria abonada en junio tiene un periodo de devengo semestral de 1 de enero a 30 de junio y la de noviembre tiene un periodo de devengo de 1 de julio a 31 de diciembre.

Artículo 25. *Antigüedad.*

El plus de antigüedad para el personal empleado afectado por el presente Convenio se devengará por dos trienios y cinco quinquenios, abonándose las siguientes cantidades:

	Euros/año
Trienios	78,43
Quinquenio	156,86

Las cifras arriba señaladas son de aplicación para todos los grupos profesionales.

Artículo 26. *Incremento salarial.*

Incremento. Año 2014.

El importe del Salario base procederá a incrementarse en función de los siguientes parámetros:

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

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

Estos incrementos salariales solo se aplicarían en caso de que la tasa de variación interanual del PIB del año 2013 fuese una cifra superior a la del 2012.

Incremento año 2015.

El importe del Salario base se incrementará en el año 2015 en los términos y porcentajes que establezca el XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química.

No obstante lo anterior y excepcionalmente para el caso en el que, una vez vencido el XVII Convenio Colectivo General de la Industria Química, no se constituyera la Comisión Negociadora del siguiente CGIQ, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora del presente Convenio a efectos de alcanzar un acuerdo respecto al incremento que pudiera corresponder para el año 2015.

Artículo 27. *Revisión salarial.*

Revisión salarial para el año 2014.

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

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

El incremento de salarios que en su caso proceda por esta revisión salarial se abonará con efectos del mes del año 2014 en que el IPC acumulado mensual español o armonizado de la zona euro (el que proceda utilizar de los dos para la revisión según lo indicado en el primer párrafo de este artículo) supere el objetivo de inflación del Banco Central Europeo para dicho año, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2015.

Revisión salarial para el año 2015.

Si se acordara una cláusula de revisión salarial para el año 2015 en el XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química.

No obstante lo anterior y excepcionalmente para el caso en el que, una vez vencido el XVII Convenio Colectivo General de la Industria Química, no se constituyera la Comisión Negociadora del siguiente CGIQ, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora del presente Convenio a efectos de negociar esta materia.

Artículo 28. *Sistema de Retribución Flexible.*

Se acuerda la creación de un Sistema de Retribución Flexible (SRF), gestionado y administrado por cada Compañía, a través del cual el personal empleado sujeto al presente Convenio con una antigüedad superior a un año podrá recibir parte de su salario a través de los productos que, en cada momento, integren el SRF.

Para ser beneficiario del SRF, la persona empleada deberá adherirse al mismo mediante la suscripción de un acuerdo individual con la Compañía para la que presta servicios. En todo caso, la adhesión del personal empleado al SRF será voluntaria e individual.

Una vez dado de alta en el SRF, la persona empleada podrá recibir parte de la retribución salarial correspondiente al Salario Base a través de los productos que, en cada momento, lo integren, siempre y cuando ninguna persona empleada perciba más de un 30% de su salario en especie, o el límite establecido en cada momento por la legislación vigente si éste varía. A estos efectos, para el cómputo del mencionado porcentaje, se tendrá en cuenta tanto la retribución flexible como cualquier otro rendimiento en especie que pudiera percibir la persona empleada.

Este sistema estará integrado inicialmente por los denominados «cheques guardería», por pólizas de seguro médico privado y producto HCI (hogar conectado a Internet). No obstante, las Compañías afectadas por el presente Convenio, previa información y consulta a la Representación de los/las Trabajadores/as, podrán ampliar los productos y servicios integrantes del mencionado Sistema, de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

La adhesión al SRF se realizará de conformidad con las siguientes condiciones:

Se formalizará mediante la suscripción de un acuerdo individual entre la Compañía y la persona empleada, que deberá recoger las condiciones legales establecidas al respecto.

El acuerdo individual mantendrá su vigencia en tanto la persona empleada permanezca disfrutando de alguno de los productos y servicios del SRF y mientras no concurra ninguna de las causas de resolución recogidas en el propio acuerdo.

El disfrute de los productos del SRF elegidos por la persona empleada se realizará por periodos coincidentes con el año natural, no pudiendo reducirse dicho periodo salvo por cese en la Compañía, causa de fuerza mayor o por resolución del acuerdo de adhesión al SRF.

La elección de los productos y, en caso necesario, la adhesión al SRF, se podrá realizar una vez al año, simultáneamente para todo el personal empleado, para lo cual se dejará un plazo suficiente (hasta el mes de noviembre de cada año) al personal empleado para que analice las condiciones de los productos o servicios incluidos en el SRF durante el año siguiente.

De conformidad con la legislación vigente, la adhesión de la persona empleada al SRF no supondrá una minoración de su base de cotización a la Seguridad Social ni afectará a las aportaciones del promotor ni del partícipe al Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de la Compañía.

Asimismo, para el cálculo de las pagas extraordinarias o de cualquier complemento o concepto salarial cuya base de cálculo fuese el Salario Base, así como para la aplicación de los incrementos salariales que pudieran corresponderle y para el cálculo de cualquier indemnización o compensación a las que pudiera tener derecho, se tendrá en cuenta la retribución total que correspondería a la persona empleada de no haberse adherido al SRF.

El SRF quedará resuelto en el caso de que se produzcan cambios en la normativa que afecten al coste económico del mismo para las Compañías. A partir del momento en que esta decisión entre en vigor, la persona empleada pasará a percibir de nuevo en metálico los conceptos que tuviera dedicados al mismo, liquidándosele, en su caso, las cantidades proporcionales que le correspondan por el período del año de adhesión en los que no vaya a disfrutar de los productos y servicios solicitados. En ningún caso, las Compañías asumirán el coste económico derivado de los cambios en materia legal (Seguridad Social, fiscal, y cualquier otro).

CAPÍTULO VI

Régimen asistencialArtículo 29. *Complemento de Incapacidad Temporal.*

1. Enfermedad común, accidente no laboral y consulta médica.

Tres primeros días: Durante los tres primeros días de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se garantiza, previa presentación del correspondiente parte de baja, un complemento bruto diario que, unido a la prestación de la Seguridad Social, garantice el 75% de los conceptos establecidos a estos efectos en el apartado 4 siguiente.

Del cuarto al decimoquinto día: En el caso de continuar la incapacidad, se percibirá un complemento bruto diario que, unido a la prestación de la Seguridad Social, garantice un 80% de los conceptos establecidos a estos efectos en el apartado 4 siguiente.

Del decimosexto día en adelante: A partir del decimosexto día y mientras dure la situación de incapacidad temporal, se percibirá un complemento bruto diario que, unido a la prestación de la Seguridad Social, garantice un 100% de los conceptos establecidos a estos efectos en el apartado 4 siguiente. En caso de declaración posterior de incapacidad permanente con efectos retroactivos, se devolverán los importes percibidos como complemento de incapacidad temporal con posterioridad a la fecha de efectos a la incapacidad permanente. Estas cantidades serán comunicadas a la persona interesada, para su devolución a la Empresa, en la forma en que se acuerde por ambas partes.

Siendo éste el procedimiento general, quedarán exceptuados de su aplicación los días de hospitalización, si la hubiere, siempre que ésta se hubiera producido por decisión de facultativo de la Seguridad Social, o por urgencia vital, y en los que, exclusivamente durante el tiempo que realmente dure la necesidad de hospitalización, se percibirá el 100% de los conceptos establecidos a estos efectos en el apartado 4 siguiente.

Los casos de hospitalización domiciliaria se asimilarán a los generales de hospitalización cuando conste expresamente, en la justificación que se presente, la indicada modalidad de hospitalización.

Si una vez finalizado el año, la persona empleada hubiese perdido menos de 40 horas como consecuencia de enfermedad común, accidente no laboral y consulta médica, se procederá a abonar un complemento bruto que, unido a los ya percibidos más las prestaciones de la Seguridad Social, garantice la percepción del 100%, desde el primer día, de los conceptos establecidos a estos efectos en el apartado 4 siguiente.

Igualmente se actuará si, finalizado el año, el absentismo por todos los conceptos de cada una de las Empresas afectadas por el presente Convenio no superase el 4%.

2. Maternidad y riesgo para el embarazo y la lactancia.

Durante la baja por maternidad la trabajadora, y/o en su caso el trabajador que disfrute del descanso, recibirá un complemento bruto diario que garantice, unido a la prestación que por este motivo perciba de la Seguridad Social, el 100% de los conceptos establecidos a estos efectos en el apartado 4 siguiente.

Estos mismos complementos se percibirán cuando la trabajadora pase a las situaciones de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, contempladas en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

3. Accidente de trabajo.

Durante todo el tiempo de incapacidad temporal por accidente de trabajo, la persona empleada recibirá un complemento bruto diario que garantice, unido a la prestación que por este motivo perciba de la Seguridad Social, el 100% de los conceptos establecidos a estos efectos en el apartado 4 siguiente.

En el caso de accidente de trabajo «in itinere» se le garantizará a la persona empleada, durante los quince primeros días, el 90% de los conceptos establecidos a estos efectos en el apartado 4 siguiente, y el 100% todos los días siguientes mientras dure la situación de incapacidad temporal.

No obstante lo anterior, a la persona accidentada «in itinere» se le abonarán las cantidades que no hubiera percibido hasta el 100% de los conceptos establecidos a estos efectos en el apartado 4 siguiente si, una vez finalizado el año, hubiese perdido menos de 40 horas por consulta médica, enfermedad común y accidente no laboral, o el porcentaje de absentismo en cada Empresa fuera inferior al 4%.

4. Conceptos complementados.

A los efectos establecidos en el presente punto, los conceptos sobre los que se calcularán los complementos serán los siguientes:

Salario base.
Antigüedad.

5. Parte de baja de la Seguridad Social.

En todos los casos será necesario avisar a la Empresa, de ser posible con antelación, y presentar el parte oficial de baja de la Seguridad Social oportunamente; en otro caso, se considerará falta injustificada al trabajo. Dicho parte de baja, así como el de confirmación en su caso, será el único documento de prueba para ausencias superiores a un día.

Las ausencias por enfermedad de un solo día sin parte de baja, pero justificadas por el médico de la Seguridad Social en impreso oficial, distinto del denominado parte de consulta, tendrán la misma consideración que si se tratara de baja médica.

Artículo 30. *Premio de presencia.*

Objetivo.—El Premio de Presencia tiene como finalidad destacar el cumplimiento efectivo total de la jornada anual de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo, así como su continuidad en el tiempo.

Premios.—Premio ordinario presencia:

Valoración individual:

Se premiará a la persona empleada que tenga un índice de presencia individual en el ejercicio anual del 100% sobre su jornada teórica. El valor del premio se especifica en la tabla adjunta.

Índice presencia individual	Valor obsequio
Índice = 100	200 €

Valoración colectiva:

El personal empleado que no teniendo un índice de presencia individual en el ejercicio del 100%, tenga un índice de presencia individual igual o superior al 98%, y estuviese integrado en un Grupo que, colectivamente, hubiera alcanzado un índice de presencia mayor o igual al 96%, recibirá un premio conforme se especifica en la tabla adjunta:

Índice presencia del grupo $\geq 96\%$	
Índice presencia individual	Valor obsequio
Índice $< 100\%$ y $\geq 99,5\%$	100 €
Índice $< 99,5\%$ y $\geq 99\%$	85 €
Índice $< 99\%$ y $\geq 98,5\%$	70 €

Índice presencia del grupo \geq 96%	
Índice presencia individual	Valor obsequio
Índice $<$ 98,5% y \geq 98%	50 €

Estos valores se mantendrán constantes durante la vigencia del Convenio.

La Dirección de las Empresas firmantes definirán la relación de Grupos a estos efectos. Quedarán integrados en cada Grupo el personal empleado que, en la fecha de devengo del premio, formen parte de las organizaciones adscritas a cada Grupo. Una vez confeccionados los Grupos se informará a la Representación de los Trabajadores.

Premio extraordinario presencia:

Recibirán un premio extraordinario, del mismo valor que el del premio ordinario que les correspondería, el personal empleado que cumpla los siguientes requisitos:

Que forme parte del Grupo que tenga el mayor índice de presencia de entre todos los Grupos del Centro de Trabajo, siempre y cuando dicho índice sea igual o superior al 96%.

Que la persona empleada, individualmente, tenga un índice de presencia igual o superior al 98%.

Premio por continuidad en la presencia:

Si la persona empleada cumpliera dos años seguidos con un índice de presencia individual del 100% sobre su jornada teórica, recibirá un premio a la continuidad en la Presencia, por un valor del 50% del premio ordinario (excluido por tanto, en su caso, el premio extraordinario).

Si la persona empleada cumpliera tres años seguidos con un índice de presencia individual del 100% sobre su jornada teórica, el valor de este premio será del 100% del premio ordinario (excluido por tanto, en su caso, el premio extraordinario).

Normas comunes:

Este premio sólo se aplicará al personal empleado sujeto a Convenio Colectivo que, en el ejercicio anual objeto de valoración, y en función de su tiempo de alta y jornada contratada, deba cumplir, al menos, el 50% de las horas de trabajo establecidas para una jornada anual completa, es decir, un mínimo de 876 horas.

Los premios sólo se entregarán al personal de alta en la empresa a 31 de diciembre de cada año, fecha en la que se producirá su devengo, calculándose proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior y, en su caso, al porcentaje de jornada reducida en relación con la total. Puesto que el valor de los premios se ha establecido en función de una jornada anual de 1.752 horas, su concreción individual se hará en función de lo establecido en este párrafo.

La entrega de los premios se hará en el mes de marzo del año siguiente al de valoración y consistirá en un obsequio de valor equivalente al importe total que corresponda a cada persona empleada por cada uno de ellos.

Los valores recogidos en las tablas del presente punto se consideran importes brutos. Por tanto, su imputación fiscal se realizará conforme a la normativa legal en vigor.

Artículo 31. *Plan de Pensiones del Sistema de Empleo.*

Cada una de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio tiene constituido un Plan de Pensiones para el personal empleado afectado por el mismo, conforme a las condiciones especificadas en su Reglamento, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 8/1987, de 8 de junio, actualmente, Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en la modalidad de Sistema de Empleo.

Los Planes de Pensiones de cada una de las Empresas afectadas por el presente Convenio están integrados en el Plan de Pensiones de Promoción Conjunta «Empresas Grupo CEPESA» que se regirá por lo dispuesto, en cada momento, por su Reglamento.

Artículo 32. *Medallas.*

Cada una de las Empresas afectadas por el presente Convenio concederá a su personal empleado medallas de oro, plata y bronce, al objeto de premiar los años de permanencia.

Toda persona empleada que pase a la situación de pasiva, le corresponderá medalla de la Compañía, siempre que el cambio a dicha situación y la fecha del cumplimiento que genera tal derecho coincidan dentro del año natural.

Las medallas se concederán con arreglo a la siguiente escala:

De oro, al personal con treinta y cinco años de servicio.

De plata, al personal con veinticinco años de servicio.

De bronce, al personal con quince años de servicio.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 33. *Régimen de faltas y sanciones.*

El personal empleado podrá ser sancionado por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 34. *Graduación de las faltas.*

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

Artículo 35. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud del personal empleado.

11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 36. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otra persona empleada, fichando, contestando o firmando por ella.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para la persona empleada, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud del personal empleado.

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

Artículo 37. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

8. La embriaguez habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y salvo lo previsto en el apartado 13 del artículo anterior.

16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona empleada con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud del personal empleado.

Artículo 38. Régimen de sanciones.

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

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

1. La Dirección de la empresa notificará a la persona empleada afectada por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

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

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito a la persona empleada la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, y el apartado concreto de los artículos 35, 36 o 37 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito a la persona empleada el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la empresa dará cuenta a los representantes de los/las trabajadores/as al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados/as sindicales del sindicato al que perteneciera la persona empleada cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa. En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los/las trabajadores/as por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

B) Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o Delegados/as Sindicales del artículo 10 de la LOLS, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte de la persona interesada, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de personal y el/la Delegado/a del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

El expediente contradictorio estará conformado por las siguientes actuaciones cuyo desarrollo se efectuará con la máxima diligencia:

1.º El expediente contradictorio se iniciará con la notificación escrita del pliego de cargos al representante que vaya a ser investigado, a los restantes miembros de la representación de los trabajadores y al/ a la delegado/a sindical del sindicato al que perteneciera, de la iniciación y apertura del mismo por parte de la empresa.

2.º La Dirección de la empresa procederá a nombrar a una persona responsable de la instrucción en el mismo pliego de cargos. La posición de instructor deberá recaer en personas idóneas para tal función.

3.º Fase de investigación por la persona responsable de la instrucción dentro de los 15 días hábiles siguientes a la notificación del pliego de cargos a la persona expedientada que además incluirá:

a) La elaboración por la persona expedientada de un pliego de descargos dentro del plazo de 15 días indicado.

b) La audiencia a los representantes de los/las trabajadores/as y los/las delegados/as sindicales del sindicato al que perteneciera la persona afectada.

Durante toda la fase de investigación de los hechos, todos los que participen en el expediente podrán aportar cuantas alegaciones y pruebas estimen pertinentes en defensa de sus derechos dentro del citado plazo de 15 días, pudiéndose ampliar el mismo por motivos excepcionales a petición de la persona afectada.

4.º Tras la fase de investigación, procederá la notificación escrita por parte de la persona responsable de la instrucción de los resultados de la misma a la persona afectada, a los representantes de los/las trabajadores/as, así como a los/las delegados/as sindicales del sindicato al que perteneciera la persona expedientada. Esta notificación contendrá mención expresa de las actuaciones realizadas por la persona responsable de la instrucción, los hechos en que se fundamenta la apertura del expediente, y las infracciones normativas que se imputan a la persona afectada y la sanción prevista.

La decisión final del empresario deberá ser comunicada por escrito a la persona empleada en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la recepción de las conclusiones de la persona responsable de la instrucción.

En el supuesto de despido de representantes legales de los/las trabajadores/as, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si la persona empleada optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de las demás personas empleadas, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

Artículo 39. Sanciones máximas.

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

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

Artículo 40. Prescripción.

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

Artículo 41. Graduación de faltas.

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

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

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 42.

- a) De los representantes de los/las trabajadores/as.

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

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en todos los procedimientos de consultas previstos legalmente o en el presente Convenio corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados/as de personal.

- b) De los sindicatos.

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

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

Artículo 43. *De la acción sindical.*

1. El personal empleado afiliado a un sindicato podrá, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

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

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y al personal empleado en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo del personal empleado.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 100 personas empleadas.

Artículo 44. *De los cargos sindicales.*

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

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de las personas empleadas, ya sean reuniones o asambleas con las Secciones Sindicales, el Comité o el personal empleado, o en

reuniones de discusión o negociación con la Dirección de la empresa, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

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

Artículo 45. *Delegados/as sindicales.*

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

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

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

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

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

Los/las Delegados/as Sindicales de las empresas cuya plantilla exceda de 150 personas empleadas y no supere los 250, tendrán todos los derechos inherentes a su condición, si bien solo dispondrán de las «horas sindicales» que les resulten cedidas como consecuencia del uso y administración sindical de la bolsa anual establecida en el artículo 48. Asimismo, éstos, serán elegidos por cada sindicato de entre sus afiliados en la empresa y por el procedimiento que cada sindicato tenga establecido. Su designación será notificada a la Dirección de la Empresa por la correspondiente federación sindical.

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

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

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

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

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

- A) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- B) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado del personal empleado cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses del personal empleado.
- C) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

7. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

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

9. El/la delegado/a Sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

10. Las empresas darán a conocer a los/las Delegados/as Sindicales y a los miembros del Comité de Empresa, los TC1 y TC2.

Artículo 46. *Delegados/as Sindicales Intercentros.*

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

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

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

Artículo 47. *Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).*

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la empresa:

1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por el personal contratado a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición:

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

b) El balance de aplicación y seguimiento de los compromisos asumidos por parte de las empresas que hubieran suscrito alguna fórmula de responsabilidad social –o corporativa– de empresa.

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

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

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

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

c) El empresario facilitará al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales del artículo 10 de la LOLS el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

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

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de personas empleadas que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

f) Convenio colectivo aplicable al personal empleado de las empresas contratistas o subcontratistas.

Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los/las trabajadores/as.

6. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

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

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

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

c) Respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa, así como de la puesta en marcha y ejecución de las medidas y planes de igualdad.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio del personal empleado o de sus familiares.

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

E) Los representantes de los/las trabajadores/as, individual y conjuntamente, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer a los órganos de representación y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

F) El Comité de Empresa y los/las Delegados/as Sindicales del artículo 10 de la LOLS velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

A) Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado/a de Personal ni Delegado/a Sindical del artículo 10 de la LOLS podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación de la persona empleada 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 de la persona interesada, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de personal y el/la Delegado/a del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa, en los términos previstos en el artículo 38.B) del presente Convenio.

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

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

D) Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 48, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Se podrá, a nivel de empresa, acumular con carácter mensual las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados/as de Personal y Delegados/as del artículo 10 de la LOLS, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de 48 horas debiendo efectuarse por período de tiempo predeterminado.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros de Comités o Delegados/as de personal y Delegados/as del artículo 10 de la LOLS a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Artículo 48. *Acumulación y gestión de las horas sindicales.*

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

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

El sindicato, o en su nombre la Sección Sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, Delegados/as de Personal, Delegados/as Sindicales, así como por los denominados/as Delegados/as Sindicales Intercentros a que se hace referencia en el artículo 46 de este Convenio. En cualquier caso, la utilización de horas acumuladas según los criterios aquí establecidos deberá ser conocida por la empresa en igual plazo que el establecido en el apartado 2.D) del artículo anterior del presente Convenio.

Artículo 49. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual del personal empleado con autorización escrita de éste, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

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

Artículo 50. *Otros derechos sindicales.*

Sobre los derechos de información:

En relación con los derechos de información que la legislación vigente otorga a los representantes de los/las trabajadores/as, se establece como norma general que las Empresas faciliten en el último trimestre de cada año a los sindicatos más representativos y firmantes del presente Convenio colectivo los datos que estos requieran referidos a: número de personas empleadas en plantilla, naturaleza y duración de los contratos, así como previsiones de empleo para los 12 meses siguientes a la fecha de emisión de tales datos. En todo caso, las empresas solo estarán obligadas a facilitar una respuesta global acerca de los datos solicitados.

Utilización de nuevas tecnologías de la información:

En orden a facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos los representantes de los/las trabajadores/as, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos en el ámbito estatal y que tengan reconocidos los derechos del artículo 10 de la LOLS dispondrán, en los centros de trabajo que tengan desarrollada una Intranet u otro sistema informático similar o alternativo, de una página en la citada Intranet para la publicación de información de carácter sindical de interés para dicho centro.

El correo electrónico es de exclusivo uso profesional. No obstante lo anterior, los representantes de los/las trabajadores/as podrán hacer uso del mismo únicamente para comunicarse entre sí o con sus respectivas federaciones sindicales, así como con la Dirección de la empresa. Para cualquier otro uso ajeno a lo anteriormente expuesto, se requerirá el acuerdo previo con la Dirección de la empresa.

Prácticas antisindicales:

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del

derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Representantes de los/las trabajadores/as y personal empleado de empresas contratistas:

El personal de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los/las trabajadores/as de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones de la persona empleada respecto de la empresa de la que depende.

Los representantes legales de los/las trabajadores/as de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Artículo 51. *Plan de Igualdad.*

En cumplimiento del principio de respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y de la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, las partes firmantes del presente Convenio asumen el compromiso de crear una Comisión en un plazo de los seis meses siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio, a efectos de establecer un Plan de Igualdad conjunto que resulte de aplicación a todas las Empresas incluidas en su ámbito funcional.

Disposición derogatoria única.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, la regulación de las condiciones contenidas en los Convenios Colectivos de origen, así como en los pactos o acuerdos colectivos que estuvieran en vigor en las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, quedará derogada y sustituida, en su integridad, por la contenida en este Convenio Colectivo.