III OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 5 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de "Ba Vidrio, SA". Expte.: 06/021/2010. (2010062020)

Visto: el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de "Ba Vidrio, SA" (código de Convenio 0601441), suscrito el 15 de julio de 2010, de una parte, por los representantes de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17 de mayo), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero), esta Dirección General de Trabajo,

A C U E R D A :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 5 de agosto de 2010.

El Director General de Trabajo,
P.A. (Resolución de 22 de junio de 2010,
DOE n.º 128, de 6 de julio),
la Directora General del
Instituto de la Mujer de Extremadura,
MARÍA JOSÉ PULIDO PÉREZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE "BA VIDRIO, SA"

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DEL ÁMBITO Y CRITERIOS DE APLICACIÓN.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Artículo 2. Denuncia y revisión.

Artículo 3. Garantías personales.

Artículo 4. Compensación y absorción de salarios.

Artículo 5. Normas supletorias e interpretación del Convenio.

CAPÍTULO II. DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 6. Dirección de la actividad laboral.

CAPÍTULO III. DE LA ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 7. Incrementos salariales.

Artículo 8. Salario base.

Artículo 9. Complementos personales.

Artículo 10. Complementos de puesto de trabajo.

10.1. Plus de turno día.
10.2. Plus de nocturnidad.
10.3. Plus de domingos y festivos.
10.4. Plus de turno en vacaciones.
10.5. Plus de Nochebuena y Nochevieja.
10.6. Plus de compensación por llamada a turnos.

Artículo 11. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 12. Complementos por incentivos.

12.1. Retribución variable.
12.2. Prima de sugerencias.
12.3. Premio de seguridad.

Artículo 13. Conceptos extrasalariales.

13.1. Plus de transporte o distancia.
13.2. Desplazamientos y gastos.

Artículo 14. Retribución en vacaciones.

Artículo 15. Abono del salario.

CAPÍTULO IV. DEL TIEMPO DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 16. Jornada anual.

Artículo 17. Tipos de jornada.

17.1. Jornada ordinaria o de día.
17.2. Jornada a turnos rotativos de 5 letras.
17.2.1. Ausencias imprevistas y retrasos.

17.2.2. Horarios de los turnos continuos de trabajo.
17.2.3. Cambio de turno entre trabajadores.
17.3. Otros sistemas de organización de la jornada.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

18.1. Horas extraordinarias ordinarias.
18.2. Horas extraordinarias estructurales.
18.3. Horas extraordinarias de fuerza mayor.
18.4. Retribución/compensación de horas extras.

Artículo 19. Vacaciones.

Artículo 20. Permisos.

20.1. Parejas de hecho.
20.2. Permiso para lactancia menor.
20.3. Permiso para concurrir a exámenes y a cursos de formación.

CAPÍTULO V. DE LA CONTRATACIÓN.

Artículo 21. Normas de contratación.

Artículo 22. Periodo de prueba.

Artículo 23. Ceses voluntarios.

Artículo 24. Contrato de relevo y jubilación parcial.

CAPÍTULO VI. DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 25. Clasificación profesional.

Artículo 26. Factores de encuadramiento.

Artículo 27. Movilidad funcional.

27.1. Realización de tareas de un grupo profesional, categoría o nivel superior.
27.2. Realización de tareas de un grupo profesional, categoría o nivel inferior.

CAPÍTULO VII. DE LA FORMACIÓN.

Artículo 28. Objeto de la formación.

28.1. Formación obligatoria y voluntaria.
28.2. Horario de la formación.
28.3. Participación del Comité de Empresa.

CAPÍTULO VIII. DE LOS BENEFICIOS SOCIALES.

Artículo 29. Ayuda por hijos en edad escolar.

Artículo 30. Ayuda a estudios de empleados.

Artículo 31. Ayuda económica en los supuestos de minusvalías.

Artículo 32. Póliza de seguros para accidente de trabajo.

Artículo 33. Complemento en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Artículo 34. Complemento en caso de enfermedad común o accidente no laboral.

CAPÍTULO IX. DE OTRAS ACCIONES SOCIALES.

Artículo 35. Contratación de minusválidos.

CAPÍTULO X. DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y SEGURIDAD AMBIENTAL.

Artículo 36. Objetivos.

Artículo 37. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 38. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

Artículo 39. Vigilancia de la salud.

Artículo 40. Riesgo durante el embarazo.

Artículo 41. Prendas de trabajo.

Artículo 42. Comité de Seguridad y Salud Laboral y Seguridad Ambiental.

Artículo 43. Calidad, Medio Ambiente y Seguridad Alimentaria.

CAPÍTULO XI. DEL PLAN DE IGUALDAD Y DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD.

Artículo 44. Plan de Igualdad.

Artículo 45. Comité para la Igualdad.

CAPÍTULO XII. DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 46. Funciones y composición.

Artículo 47. Funcionamiento.

CAPÍTULO XIII. DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 48. Principios de ordenación.

Artículo 49. Clases de faltas.

49.1. Faltas leves.
49.2. Faltas graves.
49.3. Faltas muy graves.

Artículo 50. Sanciones.

Artículo 51. Prescripción y plazos de impugnación.

CAPÍTULO XIV. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Artículo 52. Adhesión al ASEC-EX y su reglamento de desarrollo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera. De la vigencia y aplicación del Convenio.

Segunda. Del otorgamiento de categorías profesionales.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera. De la tabla anual de salarios.

Segunda. De la edición y distribución del Convenio.

ANEXOS.

I. Tabla de Salarios Base y de Grupos Profesionales (valor 2009-2010).
II. Tabla de conceptos económicos (valor 2009-2010).
III. Plan de Igualdad.

CAPÍTULO I
DEL ÁMBITO Y CRITERIOS DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

a) Territorial. El presente Convenio es de aplicación a la Empresa BA VIDRIO, SA, en relación con los trabajadores que prestan su servicio en el centro de trabajo sito en Villafranca de los Barros (Badajoz), Polígono Industrial "Los Varales", s/n.

b) Funcional y personal. El presente Convenio es de eficacia general y regula las condiciones laborales entre la empresa y los trabajadores que prestan su servicio —o dependen— del centro de trabajo de Villafranca de los Barros, en el desempeño de funciones técnicas, comerciales, administrativas, compras, logística, producción, mantenimiento y cualesquiera otras que allí se desarrollen.

   Quedan excluidos del ámbito personal del Convenio, los titulares de relaciones contractuales de las reguladas en el apartado 3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores; y los titulares de relaciones laborales especiales de alta dirección de las reguladas en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

c) Temporal. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2009 y expirará el día 31 de diciembre de 2012.

Artículo 2. Denuncia y revisión.

El Convenio Colectivo será denunciado de forma automática a su vencimiento.

Una vez tenga lugar la denuncia, la totalidad de la regulación contenida en el Convenio Colectivo se mantendrá en vigor desde la fecha de finalización de su vigencia hasta su sustitución por un nuevo Convenio Colectivo, con el carácter de condiciones disfrutadas colectivamente por los trabajadores afectados. Esta situación será igualmente aplicable a la denuncia de vigencia efectuada en cualquiera de las prórrogas del Convenio.

Artículo 3. Garantías personales.

Se respetarán las situaciones personales preexistentes que en su conjunto excedan de las pactadas, manteniéndose reconocidas estrictamente como una condición personal o derecho adquirido.

Para el mantenimiento de estas situaciones se crea un concepto salarial denominado "complemento ad personam".

Artículo 4. Compensación y absorción de salarios.

Las condiciones pactadas en el Convenio son compensables en su totalidad con las que rigieran con anterioridad a la aprobación inicial del mismo. Por consiguiente, son compensables todos los pluses, premios, primas o cualquier otra retribución económica preexistente.

Las regulaciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, así como las convencionales de ámbito superior que pudieran en su caso afectar al Convenio, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las condiciones legales o convencionales vigentes con anterioridad al mismo, superan el nivel total de éste.

Artículo 5. Normas supletorias e interpretación del Convenio.

En todas aquellas materias que no estén expresamente reguladas en este Convenio, ambas partes acuerdan remitirse a lo que sobre ellas disponga el Convenio Colectivo Estatal del Vidrio y la Cerámica.

La interpretación de lo pactado en este Convenio corresponde a la Comisión Paritaria a que se refiere el capítulo correspondiente.

CAPÍTULO II
DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6. Dirección de la actividad laboral.

La organización y dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales vigentes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de sus recursos humanos, materiales y técnicos. Ello sólo es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este Convenio.

La mecanización, progresos técnicos y organización deberán efectuarse sin detrimento doloso de la formación profesional de los trabajadores. Los beneficios que de ellos puedan derivarse habrán de utilizarse de forma que mejoren tanto la economía de la empresa como de los trabajadores.

CAPÍTULO III
DE LA ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 7. Condiciones económicas durante la vigencia del Convenio.

Las condiciones económicas para cada uno de los cuatro años de vigencia del Convenio, es decir, para los años 2009, 2010, 2011 y 2012, quedan establecidas a través de la aplicación del IPC real del año anterior en relación con todos los conceptos económicos que establece el Convenio.

Esta aplicación se llevará a cabo a través de la actualización de dichos conceptos económicos en base a dicho índice, actualización que se hará efectiva en la nómina del mes siguiente al momento en que sea publicado el índice definitivo correspondiente al año completo anterior.

Asimismo, con carácter concreto, y para cada uno de los años de vigencia, se aprueba la aplicación de un incremento del 0,6% para el valor asignado al salario base de la categoría de Oficial B del cuadro de grupos profesionales.

Artículo 8. Salario base.

Es la parte de la retribución por unidad de tiempo que deben percibir los trabajadores por razón de su categoría y/o grupo profesional.

Está constituido por las cuantías que para cada Categoría Profesional y Nivel figuran recogidas en las tablas del Anexo I.

Artículo 9. Complemento personal.

A través de este concepto se garantizan las condiciones personales e individuales que tengan reconocidas los trabajadores en relación con la empresa.

El concepto retributivo que con dicho carácter abone la empresa se denominará "complemento ad personam".

Artículo 10. Complementos de puesto de trabajo.

10.1. Plus de turno día.

Mediante este concepto se retribuye la actividad laboral que desarrollan los trabajadores sujetos a turnos continuos y rotativos de trabajo.

Su cuantía es de 7,18 € por cada día efectivo de trabajo en dicho régimen.

Este plus es compatible con la percepción del plus de domingo y festivos, cuando coincidan ambos en la prestación del trabajo a turnos.

10.2. Plus de nocturnidad.

Mediante este concepto se retribuye la realización de la jornada de trabajo en horario nocturno, es decir, entre las 22 horas de la noche y las 6 horas de la mañana.

Su cuantía será de 12,66 € por cada noche trabajada.

Este plus es compatible con la percepción del plus de domingo y festivos, cuando coincidan ambos en la prestación del trabajo a turnos.

10.3. Plus de domingo y festivos.

Es la retribución que corresponde percibir a quienes realicen su actividad laboral coincidiendo con domingo o festivo.

Su cuantía será de 16,60 € por cada domingo o festivo coincidente con el trabajo.

10.4. Plus de turno en vacaciones.

Es la retribución que corresponde percibir a los trabajadores que realizan su trabajo en régimen de turnos cuando se encuentran disfrutando el periodo de vacaciones.

Su importe es de 5,87 € por cada día de vacaciones.

10.5. Plus de Nochebuena y Nochevieja.

Es la retribución que corresponde percibir a los trabajadores que, realizando su trabajo en régimen de turnos, por rotación de los mismos, tengan que trabajar en el turno nocturno de las noches del 24 y/o 31 de diciembre.

Su importe es de 78 € por cada noche trabajada.

10.6. Plus de compensación por llamada a turnos.

Es la retribución que corresponde percibir a los trabajadores que sean llamados por libre disposición de la empresa para suplir una ausencia al trabajo de un compañero adscrito al sistema de trabajo a turnos.

Para el trabajador llamado a suplir la ausencia del compañero, el tiempo utilizado en la misma deberá suponer una interrupción de su descanso y, correlativamente, un exceso sobre la jornada pactada, lo que generará la percepción de las horas extraordinarias correspondientes.

El importe de dicha compensación será de 32,87 euros con ocasión de cada llamada que se realice.

La empresa y el comité de empresa determinarán los criterios a seguir para la aplicación de este concepto salarial.

No obstante, para la fijación de los mismos deberán tenerse en cuenta los siguientes principios de aplicación:

— La adscripción de los trabajadores a este sistema será voluntaria, no obstante lo cual, una vez que formalicen su compromiso de disponibilidad, deberán concurrir de forma obligatoria a las llamadas.

— Esta obligatoriedad no se tendrá en cuenta si el trabajador está disfrutando de su periodo anual de vacaciones, salvo que, contrariamente, mantenga su disponibilidad en tal sentido.

— La llamada a turnos se llevará a cabo por puesto de trabajo y, dentro de éste, por antigüedad en el mismo, corriendo la lista hasta su conclusión utilizando dicho criterio.

Artículo 11. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Se reconoce en favor del personal afectado por el presente Convenio un total de tres gratificaciones extraordinarias por cada año natural, según valor asignado como "salario base de paga extra" para cada categoría y nivel salarial en la tabla que como Anexo I se incorpora.

Estas gratificaciones, denominadas de marzo, julio y diciembre, se harán efectivas coincidiendo con los meses correspondientes a su denominación, y se devengarán por semestres naturales las de julio y diciembre, teniendo en cuenta para la de marzo el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 12. Complementos por incentivos.

Es la parte de la retribución de los trabajadores que tiene por finalidad retribuir el desempeño de la actividad laboral y el reparto de la riqueza generada, o las destinadas a premiar la aplicación de iniciativas del trabajador que mejoren la actividad productiva.

12.1. Retribución variable.

La empresa tiene implantado un sistema de retribución variable por objetivos a favor de los trabajadores.

Para la determinación del sistema aplicable se tendrán en cuenta, con carácter general, los factores relativos a la fábrica, a los resultados globales de la empresa y al desempeño individual de cada trabajador.

12.2. Prima de sugerencias.

La empresa primará las sugerencias que ayuden a mejorar el sistema de trabajo y la producción, conforme a la regulación interna que con carácter general se viene aplicando para todas las fábricas del grupo.

12.3. Premio de seguridad.

La empresa primará también a los grupos de trabajo o secciones en razón a la baja accidentabilidad laboral, conforme a la regulación interna que con carácter general se viene aplicando para todas las fábricas del grupo.

Artículo 13. Conceptos extrasalariales.

13.1. Plus de transporte o distancia.

Para compensar los gastos de desplazamiento y transporte que se producen a los trabajadores por acudir a sus puestos de trabajo, se establece este complemento por cuantía de 3,07 €.

Este concepto será actualizado en las mismas condiciones que para el resto de conceptos salariales se establece en el art. 7 del presente Convenio.

Este complemento, de naturaleza no salarial, se devengará por cada día efectivo de trabajo con independencia de la distancia entre el domicilio y el centro de trabajo.

13.2. Desplazamientos y gastos.

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en las que radica el centro de trabajo, percibirán una compensación por gastos justificados.

Los gastos de locomoción correrán a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

En caso de que el trabajador deba utilizar su vehículo propio, dicho uso se compensará a razón de 0,28 € por kilómetro realizado.

Artículo 14. Retribución en vacaciones.

Durante el periodo de disfrute de vacaciones, los trabajadores percibirán los conceptos salariales en la misma cuantía que si estuvieran trabajando.

Artículo 15. Abono del salario.

El pago de la nómina de los trabajadores afectados por este Convenio se hará efectivo entre los dos últimos días del mes que se liquida y los dos primeros días del mes siguiente, en la entidad bancaria elegida por el trabajador y oportunamente comunicada a la empresa.

CAPÍTULO IV

DEL TIEMPO DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 16. Jornada anual.

Con carácter general, la jornada de trabajo será de 8 horas diarias y 1.752 horas anuales.

El cómputo de la jornada de trabajo se realizará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Anualmente se elaborará por la empresa y el comité de empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas, salvo en los supuestos de especial urgencia o perentoria necesidad y en el régimen de trabajo a turnos.

Si la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho, al menos, a una hora y media de descanso entre la jornada de mañana y de tarde.

Artículo 17. Tipos de jornada.

Para el periodo de vigencia del Convenio Colectivo, acuerdan las partes los siguientes sistemas iniciales de distribución de la jornada anual de trabajo:

17.1. Jornada ordinaria o de día.

Es la que se desarrolla de lunes a viernes en horario partido de 8,30 horas de la mañana a 14,00 horas de la tarde, y de 15,30 horas a 18,00 horas de la tarde, todo ello a razón de un total de 40 horas semanales.

Desde el 1 de junio hasta el 31 de agosto dicho horario será de 7,00 horas de la mañana a 15,00 horas de la tarde.

Estos horarios podrán tener modificaciones para días concretos de cada año de vigencia como consecuencia de la confección del calendario anual correspondiente.

Con carácter general, la jornada ordinaria será de aplicación al personal administrativo y técnico de la fábrica, y, en concreto, a los trabajadores con dicha función en fabricación, logística, comercial, recursos humanos y administración.

17.2. Jornada a turnos rotativos de 5 letras.

Es el sistema de distribución de la jornada de trabajo desarrollado por diferentes equipos de trabajadores que ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo según un determinado ritmo.

Están afectados por el régimen de turnos todos aquellos trabajadores directa o indirectamente relacionados con el proceso productivo.

Durante los meses de disfrute de vacaciones el régimen de trabajo es de ciclos a razón de:

— 6 días de trabajo continuado (2 de mañana, 2 de tarde y 2 de noche) y 2 de descanso.

Para los restantes meses del año, en que no se disfruten las vacaciones, será de la forma siguiente:

— 6 días de trabajo continuado (2 de mañana, 2 de tarde y 2 de noche) y 4 de descanso.

17.2.1. Ausencias imprevistas y retrasos.

En los casos de ausencias imprevistas en las que el trabajador no se presente al trabajo durante toda la jornada, el trabajador del turno saliente permanecerá en su puesto hasta el turno siguiente, salvo que exista otro trabajador que le pueda sustituir, y sólo por un día.

Del mismo modo se debe actuar cuando el trabajador del turno entrante se retrase en su llegada al relevo. En este caso, el trabajador vendrá obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta un máximo de dos horas.

Las horas realizadas por tales motivos tendrán la consideración de horas extraordinarias.

17.2.2. Horarios de los turnos continuos de trabajo.

Los horarios de los turnos continuos de trabajo serán los siguientes:

— Turno de mañana: de 06,00 horas a 14,00 horas.
— Turno de tarde: de 14,00 horas a 22,00 horas.
— Turno de noche: de 22,00 horas a 06,00 horas.

17.2.3. Cambio de turno entre trabajadores.

Los trabajadores que, perteneciendo a una misma sección, ejerzan la misma función o especialización dentro de la empresa, podrán intercambiar su turno siempre que quede debidamente cubierto el servicio, y siempre que el responsable de la sección no argumente razones objetivas o de fuerza mayor en su contra.

17.3. Otros sistemas de organización de la jornada.

La existencia de necesidades de servicio permitirán a la empresa implantar otros sistemas de organización de la jornada laboral al margen de los previstos anteriormente.

Esta implantación deberá ser comunicada al Comité de Empresa con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, una vez oído éste.

Se respetarán los sistemas actuales de organización, distintos a los ya enunciados, que se vengan realizando en el centro de trabajo, tales como el que se viene realizando en el taller de moldes.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

18.1. Horas extraordinarias ordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo fijada en el art. 16 del presente Convenio, y que no se encuentren dentro de ninguno de los supuestos establecidos en los artículos siguientes.

Salvo en los supuestos establecidos en los arts. 17.2.1 y 10.6, según la regulación establecida, y en los casos de fuerza mayor, la realización de estas horas será voluntaria para el trabajador.

18.2. Horas extraordinarias estructurales.

Son horas extraordinarias estructurales las que se generen como consecuencia de alguna de las actividades siguientes:

— Las necesarias para pedidos o periodos punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente.

— Las motivadas por ausencias imprevistas, fuera de los supuestos previstos en el punto anterior.

— Las necesarias para la puesta en marcha, paradas y cambios de turnos.

— Las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, y su no realización lleve consigo la pérdida o deterioro de la producción.

— Las necesarias para reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

La realización de estas horas tendrá carácter voluntario para el trabajador.

18.3. Horas extraordinarias de fuerza mayor.

Son aquellas que vienen exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros supuestos análogos, cuya no realización produciría evidentes y graves perjuicios a la propia empresa y a terceros; así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas.

La realización de estas horas será obligatoria para el trabajador.

18.4. Retribución/compensación de horas extras.

El trabajador podrá optar entre compensar las horas extras realizadas con tiempo de descanso incrementado en un 40%, siendo acumulables en días completos, o sustituir dicho descanso con una compensación económica consistente en el valor de la hora ordinaria incrementada en el mismo porcentaje.

En el caso del descanso, la determinación de las fechas concretas se decidirán entre el responsable de la sección y el trabajador.

Artículo 19. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1) Tendrán una duración de 30 días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año al servicio en la misma. El periodo de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad en la empresa de un año.

2) Para el personal en régimen de turnos rotativos continuos, el periodo de disfrute se establecerá de forma conjunta con el calendario anual de trabajo.

3) El cuadro de vacaciones deberá estar fijado con una antelación de dos meses al inicio del periodo anual de vacaciones.

4) Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

5) La empresa divulgará, a través de su publicación en los tablones de anuncios, antes del 10 de febrero de cada año, el plan de vacaciones anuales de los trabajadores de la fábrica, los cuales dispondrán de un plazo de 10 días para presentar sus reclamaciones razonadas.

6) Cuando la empresa, en los tres meses previos a su disfrute, establezca cambios de turno o de sección al trabajador que supongan alteración del periodo de vacaciones fijado en calendario, compensará al mismo con 325 euros.

Artículo 20. Permisos.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de una serie de permisos para atender a las causas que los motivan, con la duración indicada en cada caso. El permiso dará lugar a que, mediando el previo aviso y aportando la justificación necesaria, el trabajador pueda ausentarse del trabajo manteniendo su retribución, abonándose el total del salario percibido por su jornada de trabajo.

Los permisos se disfrutarán siempre de forma ininterrumpida, coincidiendo el día de disfrute o el de inicio del permiso, en caso de tratarse de más de un día, con el del acaecimiento del hecho causante, y no pudiendo ser compensados con días laborables los de permiso que coincidan con los de descanso.

Causa Licencia	Duración Máxima	Justificación
1º Matrimonio del trabajador.	15 días naturales.	Libro de Familia. Certificado del Juzgado
2º Fallecimiento de padres, padres políticos, cónyuge, hijos, hijos políticos, hermanos o hermanos políticos.	3 días naturales.	Documento acreditativo del fallecimiento y del parentesco.
3º Nacimiento hijo	3 días naturales, ampliables a 5 si concurre enfermedad grave o intervención quirúrgica.	Libro de familia o Certificación del Juzgado
4º Enfermedad o accidente grave del cónyuge.	3 días naturales, ampliables hasta cinco si requiriera hospitalización.	Documento acreditativo de la enfermedad y del parentesco.
5º Fallecimiento de nietos, abuelos o abuelos políticos	2 días naturales.	Documento acreditativo del fallecimiento y del parentesco.
6º Enfermedad o accidente grave de padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, nietos, abuelos o abuelos políticos.	2 días naturales.	Certificado médico acreditativo.
7º Bautizo o comunión de hijos.	1 día natural.	Certificado acreditativo expedido por el titular de la parroquia correspondiente.
8º Cambio de domicilio habitual	1 día natural.	Certificado empadronamiento
9º Matrimonio de hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, padres, padres políticos o nietos.	1 día natural.	Documento acreditativo del hecho del matrimonio y del parentesco.
10º Fallecimiento de tíos carnales o tíos políticos.	1 día natural.	Documento acreditativo del fallecimiento y del parentesco.
11º Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.	El tiempo indispensable	Documento acreditativo del deber.

Los días de permiso establecidos en los supuestos 2, 5, 6 y 10 se aumentarán en dos cuando el hecho que los motiva tuviera lugar fuera de la provincia.

20.1. Parejas de hecho.

Todos los casos enumerados en la tabla anterior, tendrán igual aplicación, con los mismos límites y condiciones, a las parejas de hecho debidamente acreditadas. Tal situación se entenderá probada mediante la presentación del certificado del registro sobre uniones de hecho. Si éste no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante del permiso, acompañada de una certificación de convivencia expedida por al Ayuntamiento correspondiente.

Para acceder al disfrute de tales permisos, las acreditaciones de las parejas de hecho deberán tener una antigüedad mínima de un año.

20.2. Permiso para lactancia menor.

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

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

20.3. Permiso para concurrir a exámenes y cursos de formación.

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

También tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

CAPÍTULO V
DE LA CONTRATACIÓN

Artículo 21. Normas de contratación.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas generales sobre colocación vigentes en cada momento, empleando, según sus necesidades, cuantas modalidades de Contratos de Trabajo se encuentren recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación laboral general de desarrollo del mismo.

Artículo 22. Periodo de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuya duración no podrá exceder en ningún caso del tiempo fijado a continuación según los distintos grupos profesionales:

CATEGORÍA PROFESIONAL	TIEMPO DE DURACIÓN
Mandos y Técnicos	3 meses
Especialistas, Oficiales y Administrativos	2 meses
Peones	1 mes

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito.

Durante el periodo de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 23. Ceses voluntarios.

Los trabajadores que cesen voluntariamente en el servicio a la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

— Mandos, Técnicos y Administrativos: 60 días.
— Especialistas y Oficiales: 30 días.
— Peones: 15 días.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento y con las formalidades exigidas en la legislación vigente. El incumplimiento del plazo de liquidación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de quince días.

La falta de preaviso por parte del trabajador permitirá a la empresa reclamar una indemnización por daños y perjuicios cifrada en los salarios correspondientes a los días de retraso en el preaviso. Para hacer efectiva esta reclamación se podrá llevar a cabo la compensación a través de los salarios pendientes de recibir por el trabajador.

Artículo 24. Contrato de relevo y jubilación parcial.

El/La trabajador/a antes de cumplir los 61 años de edad, tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios al cumplir, como máximo, 65 años, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato.

En razón a las dificultades para la formación profesional de los relevistas, los trabajadores adscritos a los grupos profesionales de Mandos, Técnicos y Especialistas que pretendan hacer efectivo el derecho previsto en el apartado anterior, habrán de preavisarlo a la empresa con un año de antelación al de efectividad del derecho.

Cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del trabajador relevista se transformará en indefinido.

Corresponderá al trabajador que se acoge a la jubilación parcial fijar el porcentaje de reducción de jornada.

Fuera de los casos establecidos en los párrafos anteriores, será de aplicación el régimen previsto en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI
DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 25. Clasificación profesional.

Se acompaña, como Anexo I, la Tabla de Grupos y Categorías Profesionales en donde se establecen los valores correspondientes a los distintos niveles salariales.

Artículo 26. Factores de encuadramiento.

El encuadramiento de los trabajadores dentro de cada categoría profesional a que se ha hecho referencia anteriormente es el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

a. Formación y experiencia.

Factor relacionado con la formación básica y complementaria necesarias para desempeñar correctamente los cometidos de la actividad, con la experiencia adquirida y con el grado de dificultad para adquirir dichos conocimientos y experiencia.

b. Iniciativa.

Factor relacionado con el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c. Autonomía.

Factor relacionado con el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones desarrolladas.

d. Responsabilidad.

Factor relacionado con la influencia que tiene el desempeño de una función sobre los resultados de la empresa, teniendo en cuenta la importancia de las consecuencias de la gestión, así como la atención, precaución y precisión que deben observarse para evitar errores de los que podrían derivarse inconvenientes que dificulten los procesos operativos, produzcan daños en las instalaciones, la maquinaria, los materiales o los productos y, en general, ocasionen perjuicios económicos de cualquier tipo.

e. Mando.

Factor relacionado con el grado de dirección, coordinación, orientación, desarrollo y motivación de personas en el desempeño de sus funciones, así como con el control de

los resultados alcanzados por ellas, cuyo alcance y amplitud vienen determinados tanto por el nivel de interrelación que es preciso mantener como por la naturaleza y dimensión del colectivo.

Artículo 27. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

27.1. Realización de tareas de un grupo profesional, categoría o nivel superior.

La movilidad funcional para la realización de tareas de un nivel profesional superior, podrá ser decidida por la dirección de la empresa, de existir causas técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda su nivel superior por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, adquirirá la categoría por él desempeñada.

Durante el tiempo de permanencia del trabajador en el ejercicio de tareas correspondientes a un nivel superior, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la que efectivamente desempeñe.

27.2. Realización de tareas de un grupo profesional, categoría o nivel inferior.

La realización de tareas de un grupo profesional, categoría o nivel inferior deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La duración de este tipo de movilidad consistirá en el tiempo imprescindible para la atención de las causas que la hubieran determinado, y en todo caso no deberá ser superior a dos meses.

Durante el tiempo de permanencia del trabajador en el ejercicio de tareas correspondientes a un grupo profesional, categoría o nivel inferior, se le abonará la retribución que estuviera percibiendo con arreglo a su grupo profesional de origen.

CAPÍTULO VII
DE LA FORMACIÓN

Artículo 28. Objeto de la formación.

La introducción de las nuevas tecnologías y sistemas de organización del trabajo, la permanente opción por la superación de los niveles de seguridad en el trabajo, así como la mejora constante de la calidad y eficacia para la satisfacción de las exigencias de los clientes, determina que la empresa adopte los medios y procedimientos oportunos para incentivar el aprendizaje permanente en la empresa, estimulando en la plantilla el deseo de progresar; mediante el logro de un mayor nivel formativo y de una mayor capacidad profesional.

Para ello la empresa, conforme a las necesidades de adecuación de los trabajadores a los nuevos métodos productivos y de mejora de los sistemas de trabajo, realizará los cursos de formación adecuados para la implantación y/o modificación de sistemas de organización del trabajo, así como otros cursos de formación referidos al mantenimiento y perfeccionamiento de los niveles formativos ya ostentados por los trabajadores, y a la concienciación de los trabajadores con la observancia de la normativa referida a seguridad y salud laboral.

A tal efecto elaborará con carácter anual el correspondiente plan de formación.

28.1. Formación obligatoria y voluntaria.

Será obligatoria para los trabajadores que sean convocados por la empresa, la asistencia a los cursos relacionados con:

a) la implantación de nuevos sistemas de organización del trabajo y/o modificación de los sistemas ya existentes;

b) la obtención por los trabajadores de mayores niveles de polivalencia dentro de su Grupo Profesional, o el mantenimiento y/o perfeccionamiento de la que acrediten;

c) la formación en materia de seguridad y salud laboral y la concienciación de los trabajadores de la necesidad de cumplimiento de los sistemas establecidos al respecto.

El resto de formación tendrá el carácter de voluntaria.

28.2. Horario de la formación.

Como regla general, los cursos de formación deberán desarrollarse dentro de la jornada de trabajo.

Cuando por circunstancias excepcionales referidas a la actividad productiva hayan de realizarse fuera de ella, la empresa vendrá obligada a proporcionar a los trabajadores asistentes el importe de 5,70 € por cada hora completa fuera del horario normal de trabajo, así como los gastos de desplazamiento que, en su caso, pudieran originarse.

28.3. Participación del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa participará en la elaboración de los planes de formación en tiempo y forma, remitiendo a la empresa cuantas sugerencias considere oportunas relacionadas con la impartición de cursos de formación obligatorios o voluntarios. Y, asimismo, analizará con la empresa el plan de formación ejecutado en el año anterior.

CAPÍTULO VIII
DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 29. Ayuda por hijos en edad escolar.

Los trabajadores con hijos escolarizados de edad comprendida entre 1 y 18 años, ambos inclusive, tendrán una ayuda por estudios de 7,98 euros mes/hijo durante la vigencia del presente Convenio.

Esta ayuda se abonará por doce mensualidades.

Artículo 30. Ayuda a estudios de empleados.

Se abonará la matrícula por los estudios que puedan cursar los empleados en un centro oficial o privado, siempre que dichos estudios supongan la obtención de estudios medios o superiores o una especialización profesional, que en todos los casos tengan relación directa con su puesto de trabajo desempeñado en la empresa.

Artículo 31. Ayuda económica en los supuestos de minusvalías.

La empresa abonará en concepto de ayuda a minusválidos la cantidad de 100 euros mensuales por cada hijo o familiar a cargo del trabajador que tenga reconocida tal condición por la Seguridad Social u órgano competente y dependa económicamente del trabajador.

Esta ayuda se abonará por doce mensualidades.

Artículo 32. Póliza de seguros para accidente de trabajo.

La empresa contratará una póliza de seguros para accidentes de trabajo, incluido el accidente in itinere, que abarcará a los trabajadores que se incluyan en el documento de cotización a la Seguridad Social.

La suma asegurada será de 18.000 euros por las contingencias de muerte e invalidez.

Artículo 33. Complemento en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

En los supuestos de incapacidad temporal por accidente de trabajo, incluido el accidente in itinere, o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento del 25% sobre la base de prestación de la incapacidad temporal, el cual, junto con el 75% que abona la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes, equivale al 100% de la base reguladora.

Artículo 34. Complemento en caso de enfermedad común o accidente no laboral.

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará hasta el 100% de la base reguladora y hasta el 15.º día de la baja, siempre que dicha enfermedad conlleve intervención quirúrgica, hospitalización o que derive de una fractura ósea del trabajador, y que determine en todo caso su incapacidad.

CAPÍTULO IX
DE OTRAS ACCIONES SOCIALES

Artículo 35. Contratación de minusválidos.

La empresa está obligada a la contratación de minusválidos para aquellos puestos que sean susceptibles de ser ocupados por personas con algún tipo de minusvalía, sin que de tal condición se derive ningún tipo de discriminación.

CAPÍTULO X

DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y SEGURIDAD AMBIENTAL

Artículo 36. Objetivos.

Se reconoce expresamente a los trabajadores su derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene laborales.

Para articular este reconocimiento, los trabajadores podrán participar a través de sus representantes legales en el desarrollo de las medidas necesarias para la prevención de riesgos en el trabajo.

Artículo 37. Prevención de riesgos laborales.

Se deberán prevenir los riesgos para la salud del trabajador, evitando si fuera posible su generación y, de no serlo, reduciéndolos en la medida de lo posible y estableciendo medios de protección personal adecuados.

En toda introducción, ampliación o modificación de los procesos productivos se procurará que la nueva tecnología y procesos no generen riesgos incontrolables, procediéndose en todos esos supuestos a analizar nuevamente los riesgos existentes, introduciendo las medidas necesarias preventivas.

Serán facilitados por la empresa a los delegados de prevención todas las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de los servicios de prevención.

Artículo 38. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

La dirección de la empresa, asesorada técnicamente por los servicios de prevención, elaborará y tendrá actualizado en todo momento:

a) Evaluación de riesgos del centro de trabajo.

b) Plan general de prevención.

c) Planificación anual de la prevención.

Artículo 39. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información que se obtenga respetará en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona.

Los reconocimientos médicos deberán ser específicos y adecuarse al puesto de trabajo desempeñado.

Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.

Artículo 40. Riesgo durante el embarazo.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los riesgos determinados en la evaluación de su puesto de trabajo y que puedan afectar a su salud o a la del feto.

En este sentido, una vez conocida por la empresa dicha situación de embarazo, se deberá emitir un informe por los servicios de prevención indicando la posible incompatibilidad de dicha situación con los riesgos existentes, todo ello en los términos previstos en el art. 26 de la Ley 31/1995.

Artículo 41. Prendas de trabajo.

La empresa, a su coste, deberá proporcionar al trabajador las prendas o útiles de seguridad tales como guantes, manguitos, protectores, botas, gafas, tapones, etc., teniendo de otra parte el derecho a controlar el consumo y calidad de los mismos.

Artículo 42. Comité de Seguridad y Salud Laboral y Seguridad Ambiental.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, por una parte, y por el empresario y/o sus representantes en igual número.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Respecto de sus competencias se hace una remisión a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

Artículo 43. Calidad, Medio Ambiente y Seguridad Alimentaria.

Es deseo de las partes firmantes del presente Convenio, aunar esfuerzos para conseguir el máximo respeto al medio ambiente, así como la elaboración de los envases de conformidad con las normas de seguridad alimentaria.

Para ello, la empresa y los trabajadores harán los esfuerzos necesarios por cumplir y mantener de forma adecuada las normas internacionales de certificación que actualmente tiene obtenidas la empresa, y en concreto son las siguientes:

— ISO 9001 de Gestión de Calidad.

— ISO 14001 de Gestión Medio Ambiental.

— ISO 22000 de Seguridad Alimentaria.

CAPÍTULO XI

DEL PLAN DE IGUALDAD Y DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD

Artículo 44. Plan de Igualdad.

Se llevará a cabo la redacción de un Plan de Igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, incentivando la contratación de mujeres en igualdad de trato con los hombres en el acceso al empleo, formación y promoción profesional, así como a las condiciones de trabajo.

Artículo 45. Comité para la Igualdad.

Se deberá constituir en la empresa un Comité para la Igualdad, cuya finalidad será velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Deberá realizar el seguimiento y evaluación del plan de igualdad, en el sentido de constatar la realización de las acciones previstas, identificando los problemas que puedan surgir durante su desarrollo, y formulando las recomendaciones para el mejor desarrollo del mismo y de los principios generales de igualdad de trato.

Deberá estar constituido por tres miembros por cada representación, siendo facultad de cada una de ellas su nombramiento.

CAPÍTULO XII

DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 46. Funciones y composición.

Se crea una Comisión Paritaria como órgano de interpretación del presente Convenio.

Su objetivo será velar por el cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, y serán funciones de la Comisión las siguientes:

— La interpretación del Convenio.

— A requerimiento de cualquiera de las partes, la mediación en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter laboral pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del mismo.

— Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Estará integrada por tres representantes de los trabajadores y por otros tres de la Empresa, quienes, de entre ellos, elegirán un Secretario.

Artículo 47. Funcionamiento.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su efectividad del voto unánime de los representantes de la empresa y, al menos, de dos miembros de la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO XIII

DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48. Principios de ordenación.

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

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

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará como leve, grave o muy grave.

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

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada al Comité de Empresa.

Artículo 49. Clases de faltas.

49.1. Faltas Leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de treinta minutos durante un mes sin que exista causa justificada para ello.

2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás operarios, en cuyo supuesto se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.

5. Falta de higiene y limpieza personal ocasional.

6. La falta de la debida corrección y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su real trascendencia merezcan esta calificación.

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.

9. La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.

10. Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.

11. Cualquier otra de carácter análogo.

49.2. Faltas graves.

Se consideran como faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.

2. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los periodos de incapacidad temporal.

3. Faltar dos días al trabajo sin justificar.

4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o retenciones fiscales; si existiera malicia se considerará falta muy grave.

5. Intervenir en juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que fuesen.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. La imprudencia en acto de servicio si no implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para el trabajador o para sus compañeros.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización escrita.

10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

11. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

12. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.

13. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo por negligencia.

14. Negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargado de esta misión en presencia del representante sindical, o, en ausencia, de otro trabajador, respetando al máximo la intimidad del trabajador.

15. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa.

16. Encontrarse en los locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa, sin la debida autorización escrita.

17. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas, utillaje, etc., que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.

18. Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de sus trabajadores.

19. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

20. Usar el teléfono para asuntos particulares sin autorización.

21. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia.

22. Cualquier otra de carácter análogo.

49.3. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el periodo de seis meses, o de veinte, cometidas durante un año.

2. Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

4. Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, como de la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

   Quedan incluidos en este apartado el falsear datos para las obras asistenciales de la empresa y de la Seguridad Social.

5. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.

6. Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de justicia competentes, por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la empresa.

7. La continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

8. La prestación del trabajo bajo los efectos de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, sustancias psicotrópicas o estupefacientes y la distribución de drogas en el centro de 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 obligatoria.

10. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa si existiera competencia desleal y no mediara autorización escrita de la Dirección.

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores o subordinados o a sus familiares.

12. Causar accidente grave a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

13. Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

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

16. La insubordinación.

17. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos, el sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal.

18. La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la empresa con perjuicio para la misma.

19. La autolesión en el trabajo.

20. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores.

21. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa.

22. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.

23. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad temporal.

24. No utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia.

25. Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que implique trato vejatorio para el/la trabajador/a.

26. Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencial.

Artículo 50. Sanciones.

Las sanciones que la empresa puede aplicar, según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

— Amonestación verbal.
— Amonestación por escrito.
— Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
— Despido disciplinario según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 51. Prescripción y plazos de impugnación.

Las faltas leves prescriben a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán de veinte días.

CAPÍTULO XIV
SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Artículo 52. Adhesión al ASEC-EX y su reglamento de desarrollo.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan voluntariamente someterse al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura y su reglamento de desarrollo, para la solución de aquellos conflictos de naturaleza colectiva que pudieran plantearse entre las partes.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera. De la vigencia y aplicación del Convenio.

Con carácter general, y en relación con los conceptos económicos establecidos en el mismo, el Convenio entrará en vigor a la fecha inicial de su periodo de vigencia.

No obstante lo anterior, entrará en vigor a la fecha de su firma, es decir, a julio de 2010, toda modificación o innovación en relación con el texto anterior del Convenio, y que no sea propio de las condiciones económicas ya indicadas, en coherencia con el mantenimiento del principio normativo del mismo.

Disposición transitoria segunda. Del otorgamiento de categorías profesionales.

La empresa llevará a cabo las actualizaciones y adecuaciones de categorías profesionales necesarias durante la vigencia del Convenio Colectivo, ya sea como consecuencia de la

aplicación de los acuerdos que se han llevado a cabo durante la negociación del mismo o como consecuencia de los otorgamientos pendientes a la fecha de su vigencia y que se encuentren en desarrollo.

Para ello, la empresa podrá hacer uso de los distintos niveles salariales de la estructura de grupos profesionales hasta que el trabajador obtenga la categoría adecuada a su función.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. De la tabla anual de salarios.

Cuando como consecuencia de los incrementos pactados se modifiquen los valores salariales del presente Convenio, se fijarán las nuevas tablas salariales para conocimiento de todos los trabajadores.

Disposición adicional segunda. De la edición y distribución del Convenio.

La empresa correrá con los gastos que genere la edición y distribución del texto del Convenio entre los trabajadores, así como de la distribución de las tablas salariales anuales de conformidad con la disposición anterior.

ANEXOS.

I. Tabla de Salarios Base y de Grupos Profesionales (valor 2009-2010).

II. Tabla de conceptos económicos (valor 2009-2010).

III. Plan de Igualdad.

ANEXO I – TABLA DE SALARIO BASE DE GRUPOS PROFESIONALES (valor 2009-2010)

Convenio Colectivo BA Vidrio – Villafranca de los Barros

G. PROFESIONAL	NIVEL	SB anual 2008	12 pagas de SB mensual	3 pagas de SB de paga extra	SB anual 2009 (ipc 1,4%)	12 pagas de SB mensual	3 pagas de SB de paga extra	SB anual 2010 (ipc 0,8%)	12 pagas de SB mensual	3 pagas de SB de paga extra
MANDOS	A	24.659,26	1.801,37	1.014,27	25.004,49	1.826,59	1.028,47	25.204,53	1.841,21	1.036,70
TECNICOS	A	24.651,39	1.837,62	866,62	24.996,50	1.863,35	878,75	25.196,48	1.878,26	885,78
	B	23.148,90	1.712,42	866,62	23.472,99	1.736,39	878,75	23.660,77	1.750,28	885,78
	C	20.143,91	1.462,01	866,62	20.425,93	1.482,48	878,75	20.589,33	1.494,34	885,78
ESPECIALISTAS	A	18.232,74	1.309,71	838,73	18.488,00	1.328,05	850,47	18.635,90	1.338,67	857,28
	B	17.030,74	1.209,55	838,73	17.269,17	1.226,48	850,47	17.407,33	1.236,29	857,28
	C	16.219,39	1.141,93	838,73	16.446,46	1.157,92	850,47	16.578,03	1.167,18	857,28
OFICIALES	A	15.771,05	1.111,72	810,13	15.991,84	1.127,28	821,47	16.119,78	1.136,30	828,04
	B	13.529,04	933,91	774,02	13.799,63	952,59	789,50	13.992,82	965,93	800,55
PEONES	A	13.149,49	913,37	729,69	13.333,58	926,16	739,90	13.440,25	933,57	745,82
ADMVOS	A	23.148,90	1.712,42	866,62	23.472,99	1.736,39	878,75	23.660,77	1.750,28	885,78
	B	20.143,91	1.462,01	866,62	20.425,93	1.482,48	878,75	20.589,33	1.494,34	885,78
	C	18.611,37	1.334,29	866,62	18.871,93	1.352,97	878,75	19.022,90	1.363,80	885,78
	D	13.149,49	913,37	729,69	13.333,58	926,16	739,90	13.440,25	933,57	745,82

ANEXO II – TABLA CONCEPTOS ECONÓMICOS (valor 2009-2010)

Convenio Colectivo BA Vidrio – Villafranca de los Barros

CONCEPTOS ECONÓMICOS	Valor 2008	Valor 2009 (IPC 1,4%)	Valor 2010 (IPC 0,8%)
Plus Turno día	7,08	7,18	7,23
Plus nocturnidad	12,49	12,66	12,76
Plus domingo/festivos	16,37	16,60	16,73
Plus turno en vacaciones	5,79	5,87	5,92
Plus Nochebuena/vieja	51,71	78,00	78,62
Plus transporte	3,03	3,07	3,09
Kilometraje	0,28	0,28	0,29
Ayudas escolaridad hijos	7,87	7,98	8,04
Plus compensación llamada	32,42	32,87	33,13
Hora de formación	5,62	5,70	5,74
Ayuda Minusvalías	0,00	100,00	100,80
Alteración Vacaciones	0,00	325,00	327,60

• • •