



CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 28 de septiembre de 2009, 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 la empresa "Grupo de empresas Juan del Pozo Sánchez, S.L., y Energética de Alcocer, S.L.U.", suscrito por la Comisión Negociadora el 15 de septiembre de 2009.

Asiento: 06/036/2009. (2009063047)

Visto: El texto de Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Grupo de empresas Juan del Pozo Sánchez, S.L., y Energética de Alcocer, S.L.U." (código de Convenio 0601703), suscrito por la comisión negociadora el 15 de septiembre de 2009, 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), 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,

ACUERDA :

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

Segundo. Disponer la publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 28 de septiembre de 2009.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL GRUPO DE EMPRESAS JUAN DEL POZO SÁNCHEZ,
S.L., Y ENERGÉTICA DE ALCOCER, S.L.U.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre las empresas del grupo Juan del Pozo Sánchez, S.L. (Juan del Pozo Sánchez S.L., y Energética de Alcocer, S.L.U.) —en adelante: La empresa— y el personal de sus fábricas y demás instalaciones.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio Colectivo será de aplicación a los centros de trabajo de la empresa en la provincia de Badajoz.

**Artículo 3. *Ámbito personal.***

Se regirá por este Convenio Colectivo el personal que preste servicio en los centros de trabajo a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de octubre de 2009 y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2012.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

El Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales, salvo que alguna de las partes lo denunciase con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas en la forma reglamentaria.

En el caso de no ser denunciado, el articulado íntegro del Convenio quedará prorrogado, estando obligadas las partes a negociar todos los aspectos retribuidos del mismo.

CAPÍTULO II**CONDICIONES PROFESIONALES****Artículo 6. *Contratos de trabajo.***

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador en un plazo máximo de quince días, y la firma del mismo se deberá realizar en presencia del delegado de personal.

Las empresas afectadas por el presente Convenio podrán contratar a su personal en cualquiera de las modalidades previstas en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 7. *Promoción y ascenso.*

Las vacantes que se produzcan en la plantilla, exceptuando las de auxiliar, se cubrirán preferentemente con los trabajadores de la misma, incluidas las trabajadoras en igualdad de condiciones, mediante promoción interna y mediante la combinación de los criterios de antigüedad, capacidad y conocimiento.

Los ascensos de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza (como jefe de fabricación, jefe de ventas y encargado de sección o maestro) serán de libre designación por la empresa.

Artículo 8. *Periodo de prueba.*

El periodo de prueba será, para las distintas categorías, el marcado por la siguiente escala:

- Técnicos titulados: Seis meses.
- Administrativos y comerciales: Dos meses.



— Resto de personal: Un mes.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 9. Contrato eventual.

Los contratos eventuales previstos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores podrán concertarse por una duración máxima de 10 meses en un periodo de 18 meses. A la finalización del contrato (salvo en los de interinidad y formativos) el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Artículo 10. Expedientes de crisis.

La decisión de presentar expediente de crisis será comunicada por las empresas a los representantes de los trabajadores directamente, con un mínimo de veinte días de antelación a su presentación en el organismo competente.

Las empresas que se propongan tramitar expediente de crisis, facilitarán a los representantes de los trabajadores de la empresa o en su defecto a éstos, toda la documentación acreditativa para el conocimiento de la situación por la que se produce el posible expediente de crisis, que se vaya a presentar a la autoridad laboral.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa, todos los trabajadores dispondrán de una carta individual en la que se reconozcan todos sus derechos adquiridos, antigüedad, salario, categoría profesional, etc., siendo firmado por la antigua y nueva empresa.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislaciones vigentes que regulan la materia.

Artículo 11. Traslado de personal.

Los traslados de personal a otra localidad se realizarán conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Clasificación del personal.

La clasificación del personal de este Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de las competencias de su grupo profesional o semejantes y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 23 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.



Aquellos operarios cuyos grupos profesionales no se encuentren definidos en el presente Convenio básico, serán asimilados a los que, dentro de los posteriormente expuestos, más se le asemejen.

Atendiendo a la existencia de diferentes actividades en el grupo de empresas al que afecta el presente Convenio y a la posibilidad de que un mismo trabajador pueda prestar servicios indistintamente en una u otra actividad, no se considerará modificación del contrato de trabajo los supuestos de cambio del puesto de trabajo (aún cuando pertenezcan a empresas diferentes), siempre que se respete el grupo profesional al que se encuentre adscrito el trabajador, con independencia de la categoría.

Artículo 13. Clasificación según la función a desarrollar.

El personal al que afecta el presente Convenio se clasificará, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siguientes grupos profesionales.

- Grupo 1.º. Personal técnico.
- Grupo 2.º. Personal administrativo.
- Grupo 3.º. Personal comercial.
- Grupo 4.º. Personal de oficios.
- Grupo 5.º. Personal subalterno.

Artículo 14. Categorías profesionales.

Los grupos señalados en el artículo anterior están formados por las categorías profesionales siguientes.

- Grupo 1.º. Personal técnico.
 - a) Técnico de grado superior.
 - b) Técnico de grado medio.Técnicos no titulados.
 - a) Jefe de fabricación.
 - b) Técnico no titulado
- Grupo 2.º. Personal administrativo.
 - a) Oficial de primera administrativo.
 - b) Auxiliar administrativo.
- Grupo 3.º. Personal comercial.
 - a) Jefe de ventas.
 - b) Viajantes o vendedores.
- Grupo 4.º. Personal de oficios.
 - a) Encargado de sección o maestro.



- b) Oficial de primera.
- c) Oficial de segunda.
- d) Auxiliares.

Grupo 5.º. Personal subalterno.

- a) Ordenanza.
- b) Personal de limpieza.

Artículo 15. Definiciones Profesionales.

Técnico de grado superior. Es aquél que, en posesión de un título superior expedido por el Estado, por medio de sus Universidades o Escuelas Especiales Oficiales o legalmente reconocidas, ha sido contratado por la empresa en atención a dicho título profesional, realiza las funciones de su profesión y es retribuido de manera exclusiva o preferentemente mediante sueldo.

Técnico de grado medio. Es el que, poseyendo un título profesional y oficial distinto del anterior, presta los servicios de su profesión desempeñando funciones propias de éste, siempre que perciba su retribución en la forma indicada para el Técnico con título superior.

Jefe de fabricación. Es el Técnico que tiene la máxima responsabilidad de organización del trabajo y del orden del personal de la Sección, de acuerdo con la organización de la Entidad, hasta el límite en que queda fijada su autoridad por la empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados dentro de los cuales y con iniciativa propia, realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planeamiento, inspección y control de todos los casos: Estudio y desarrollo de las técnicas de calificación, valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Deberá interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de toda clase de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como sobre obras. Podrá ejercer misiones de Jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra, proceso de lanzamiento, costos y resultados.

Técnico no titulado. Es el que sin necesidad de título profesional alguno, por su preparación, reconocida competencia y práctica en todas o algunas de las fases del proceso elaborativo o servicios de la industria, ejerce funciones de carácter ejecutivo o técnico especializado.

Oficial de primera administrativo. Es el administrativo que, con iniciativa y responsabilidad y con o sin otros empleados a sus órdenes conoce en profundidad los siguientes trabajos: Facturas y cálculo de las mismas; cálculo de estadísticas; llevar libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor y corresponsales; redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y Seguridad Social. Puede actuar a las órdenes del Jefe de primera o de segunda, si los hubiere. Deberán acreditar un manejo avanzado a nivel de usuario de herramientas y programas de ofimática, entorno Windows (paquete Office que incluye MS Word, Excel, Access, Powerpoint y Outlook); manejo avanzado de correo electrónico y navegación por Internet.

Auxiliar administrativo. Es el empleado mayor de dieciocho años que realiza operaciones administrativas elementales, tales como las de cálculo y confección de facturas, pasa datos



en las nóminas y libro de cuentas corrientes auxiliares, confecciona recibos, letras de cambio y trabajos de este orden. Deberá tener conocimientos básicos de informática. En esta categoría se incluye al Auxiliar de caja y al mecanógrafo. Asimismo se incluyen los empleados que realizan funciones de cobros y pagos con carácter permanente.

Jefe de ventas. Es la persona que tiene la responsabilidad de la organización del trabajo, del control y seguimiento de las actividades propias de su área y del personal a su cargo, de acuerdo con la organización de la entidad, hasta el límite en que queda fijada su autoridad por la empresa, es responsable de los clientes asignados, controla y sigue las acciones en el punto de venta, establece y sigue las acciones promocionales, motiva y controla los distribuidores y realiza informes, entre otros, sobre la realidad del mercado.

Viajantes o vendedores. Son aquellos que, al servicio de la empresa, a cuya plantilla pertenecen, realizan, viajando o no, operaciones de venta de productos, siguiendo las instrucciones y órdenes de la Dirección de la empresa en cuanto a rutas, precios y condiciones de venta, toman nota de los pedidos, los informan y cursan y proceden a su cobro.

Encargado de sección o maestro. Es el operario que, con el debido conocimiento y aptitud, es responsable de una o varias secciones teniendo a sus órdenes al personal profesional correspondiente, a quien hará cumplir el trabajo que se le encomiende, siendo responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y del trabajo realizado.

El encargado podrá obtener las denominaciones de los oficios propios de la industria.

Por tanto, entre sus funciones propias se encuentran, entre otras, las siguientes:

1. Vigilar la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su sección.
2. Llevar la dirección del personal a sus órdenes procurando el mayor rendimiento y responsabilizándose del orden del personal.
3. Responsabilizarse del buen orden, funcionamiento y vigilancia de los procesos o trabajos a ellos encomendados.
4. Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen.
5. Confeccionar los partes, estadillos e informes que se le ordenen con los datos correspondientes.
6. Aceptar responsablemente la calidad y terminación de productos manipulados y de las materias primas utilizadas.
7. Vigilar el buen orden de los ficheros en la sección a su mando.
8. Proponer las sanciones o la concesión de premios en lo que se refiere al personal a sus órdenes.
9. En relación con la producción de frío y vapor, el maestro maquinista, que es el operario capaz de efectuar el montaje y desmontaje de todos los órganos móviles de las máquinas a su cuidado, así como el de las válvulas, llaves de paso, tuberías, etc., sabrá realizar los trabajos precisos para conservar las instalaciones en disposición de marcha, evitando o previniendo averías. Deberá saber leer e interpretar la lectura de los aparatos indicadores (termómetros, higrómetros, voltímetros, amperímetros, contadores, etc.) para lograr



siempre el debido rendimiento. Tendrá además los conocimientos mecánicos y de electricidad necesarios para la conservación, entretenimiento y manejo de las máquinas y aparatos que hayan de utilizar o se les confíen, realizando las necesarias reparaciones.

Oficial de primera. Es el operario que, a las órdenes de un encargado o persona que lo supla en sus funciones, conoce y practica todas las operaciones propias de un oficio, con especialización y adecuado rendimiento. Puede trabajar individualmente o en equipo con operarios de igual o menor categoría, siendo responsable de la calidad del trabajo realizado y de los equipos técnicos y humanos que tenga a su mando.

2. Oficial de segunda. Es aquel operario que conoce y practica todas las operaciones propias de un oficio, con rendimiento y calidad de trabajo normales. Puede trabajar también individualmente o en equipo.

Auxiliares. Es el operario encargado de ejecutar predominantemente labores para cuya realización se requiere la aportación de su esfuerzo físico, una práctica operatoria sencilla, aun empleando de forma básica y elemental máquinas y/o vehículos que puedan ser conducidos con el permiso de conducción B u otro que lo sustituya, prestando la atención necesaria en cada caso.

Ordenanza. Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, efectuar cobros o pagos, copiar documentos realizar los encargos que se le encomienden, recoger y entregar correspondencia y otros trabajos similares.

4. Personal de limpieza. Son los trabajadores encargados de la limpieza y cuidado de los servicios de aseo general, de los locales de uso común y de los destinados a oficinas.

Artículo 16. Condiciones más beneficiosas: Absorción y compensación.

Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio sustituirán a las existentes con anterioridad a su vigencia en los términos descritos en el presente Convenio.

La empresa podrá aplicar la compensación y absorción en caso de que las condiciones económicas y de trabajo contenidas en este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, fueren superiores a las que existieren con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, cualquiera que fuere su naturaleza u origen y aunque no sean homogéneas, salvo las que sean declaradas inabsorbibles por este Convenio.

Se respetarán a título individual las condiciones económicas y de trabajo que examinadas en su conjunto y en cómputo anual superen a las que resulten de este Convenio Colectivo, cualquiera que fuera su origen tanto individual como colectivo, todo ello sin perjuicio de la compensación y absorción que pueda operar en futuras actualizaciones.

Las condiciones económicas y de trabajo establecidas por disposiciones normativas de cualquier índole posteriores a la entrada en vigor de este Convenio, que impliquen alguna variación de las condiciones generales de trabajo y en todos o en alguno de los conceptos retributivos, o que supongan la creación de otros nuevos, podrán ser compensadas y absorbidas en los términos y con las condiciones previstas en el presente Convenio Colectivo.



CAPÍTULO III JORNADA, HORARIO Y DESCANSO

Artículo 17. Jornada.

- 1) Tendrá una duración de 40 horas semanales de trabajo efectivo, en cómputo anual de 1.816 horas.

En las jornadas continuadas, se establecerá un tiempo de descanso de una duración mínima de 15 minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

- 2) La distribución horaria de la jornada será de lunes a domingo, mediante un sistema de turnos, los cuales se adaptarán en todo momento a las necesidades de producción de la empresa. El personal está sujeto a la realización de los turnos que la empresa designe, así como los cambios de los mismos que exijan las planificaciones de trabajo.

Artículo 18. Calendario laboral.

Durante el primer trimestre del año se elaborará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral que deberá contener como mínimo, lo siguiente:

- Horario de trabajo diario.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los descansos semanales y entre jornada.
- Los días festivos y otros días inhábiles.

El citado calendario laboral se expondrá en lugar visible en cada centro de trabajo.

Artículo 19. Vacaciones.

Todo el personal vinculado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales o la parte proporcional para aquellos trabajadores que no cumplan el año. El calendario de vacaciones se pactará dentro de los tres primeros meses del año, y el trabajador conocerá su periodo de vacaciones con dos meses de antelación.

Para el disfrute del periodo de vacaciones se procurará que 15 días lo sean a propuesta del trabajador y otros 15 a propuesta de la empresa, debiendo quedar permanentemente cubiertas las necesidades de la empresa.

Comenzadas las vacaciones los días de Incapacidad Temporal por accidente con hospitalización no se computarán como de vacaciones, y se disfrutarán posteriormente de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

En el caso de la mujer que no pueda disfrutar las vacaciones en el periodo fijado para ello por causa de Incapacidad Temporal por riesgo por embarazo, maternidad, o suspensión del contrato por paternidad, podrá disfrutarlas fuera del periodo que tuviera asignado, incluso en el siguiente año natural, si no fuera posible en el que corresponda.

**Artículo 20. Licencias.**

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se señala:

- a) Por matrimonio del trabajador: 15 días, pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones anuales, siempre que lo permitan las necesidades de la empresa. El matrimonio cuando los contrayentes sean del mismo sexo tendrá los mismos efectos.
- b) Por alumbramiento de la esposa, tres días laborables ampliables a cuatro naturales si concurre desplazamiento fuera de la provincia donde reside el trabajador. Se acreditará el derecho a disfrute de esta licencia en caso de no concurrir situación de matrimonio de los padres, con la inscripción del hijo nacido.
- c) Por enfermedad grave u hospitalización de los padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos, abuelos, nietos y cónyuge, dos días ampliables a cuatro si hay desplazamiento fuera de la provincia donde resida el trabajador.
- d) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior, dos días ampliables a cuatro si hay desplazamiento fuera de la provincia de residencia del trabajador. En caso de familiares de tercer grado (tíos y sobrinos) un día, y dos días si es preciso desplazamiento fuera de la provincia donde resida el trabajador.
- e) Por traslado de su domicilio habitual, un día.
- f) Por matrimonio de los padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos, un día que se ampliará a uno más en caso de desplazamiento fuera de la región.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación profesional, académica y social.
- i) Por el tiempo indispensable para visitar al médico de la Seguridad Social o privado, en este último caso por necesidad suficientemente acreditada. Será preciso justificante médico en el que conste la hora de la asistencia médica.
- j) Dos días al año por asuntos propios, previa comunicación con cinco días de antelación.
- k) Los trabajadores tendrán permiso para acompañar a sus hijos a consulta médica para recibir asistencia sanitaria. Dicho permiso no será retribuido, excepto cuando ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, en cuyo caso, uno de ellos tendrá permiso retribuido por dicha causa, acreditándolo en la forma que se dice en el apartado i).
- l) El permiso por lactancia de hijos se regulará por lo establecido en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. Las trabajadoras podrán optar por acumular el disfrute de la reducción de jornada por lactancia en catorce días naturales, uniéndolos al periodo de baja por maternidad.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en esta materia.

**Artículo 21. Organización técnica y práctica.**

- 1) De acuerdo con las facultades y atribuciones que según legislación vigente corresponden a la Dirección de la empresa en la organización técnica y práctica del trabajo, ésta podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, mecanización y modernización que considere oportunos, creando, modificando, refundiendo o suprimiendo servicios, puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos.
- 2) También corresponde a la Dirección de la empresa combinar y cambiar los puestos de trabajo, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y motorización de funciones, de manera que los resultados de esta mecanización y progreso técnico en la organización industrial se concreten en una mayor productividad, en la que están asimismo interesados los trabajadores.
- 3) La Dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el productor idóneo por sus cualidades técnicas y profesionales.

CAPÍTULO IV
MEJORAS SOCIALES

Artículo 22. Indemnización por muerte o incapacidad.

La empresa concertará un seguro colectivo de accidentes a favor de sus trabajadores para los supuestos de muerte, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez sobrevenidas por accidente de trabajo por importe de 25.000 € para el periodo de vigencia de este Convenio, sin que esta indemnización sea óbice para la percepción del subsidio correspondiente.

El presente artículo y el anterior serán de obligado cumplimiento a partir de los treinta días de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad.

Las indemnizaciones previstas en este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles, y no servirán como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

De no concertar el seguro, la empresa será la responsable del pago de la cantidad aquí acordada.

Artículo 23. Complemento IT.

En el caso de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará el 100% del salario base del trabajador desde el primer día de la baja. En caso de enfermedad común con duración superior a 14 días, solamente a partir del decimoquinto día y hasta el máximo de 24 semanas, la empresa complementará el 100% del salario base del trabajador.

CAPÍTULO V
SALUD LABORAL

Artículo 24. Prevención de Riesgos Laborales.

En esta materia, tanto los trabajadores como la empresa, cumplirán adecuadamente y con rigor lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y normas de desarrollo y cuantas demás disposiciones regulen esta materia.



En todas las empresas en las que legalmente se requiera, conforme a la citada ley, se designarán los delegados de prevención, con las funciones, competencias y facultades previstas en dicha normativa.

Los delegados de prevención disfrutarán de 4 horas mensuales para el ejercicio de su cargo. Estas 4 horas se disfrutaran por el conjunto de los Delegados de Prevención considerados como un órgano unitario y no a título individual, es decir, si hay tres Delegados de Prevención no se disfrutarán de 12 horas al mes, sino de 4 horas solamente.

El empresario garantizará una correcta vigilancia de la salud para todos los trabajadores, de conformidad con las funciones de cada categoría profesional, diferenciando las pruebas que serían objeto de realizar en función de sus respectivos puestos de trabajo.

- Exposición a las altas y bajas temperaturas generadas por elementos de trabajo.
- Alteración músculo esquelética.
- Manipulación manual de cargas.
- Pantalla de visualización.

En el caso de trabajadoras embarazadas, parto reciente o lactancia, el empresario adoptará medidas para evitar la exposición a un riesgo para su seguridad y salud, incluyendo cambio de puesto de trabajo, no realización de trabajo nocturno, o a turnos, en función de lo que se certifique por el médico que asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 25. Riesgo de accidente.

En caso de riesgo grave e inminente de accidente de trabajo, los delegados de prevención podrán acordar la interrupción de las actividades laborales en estos puestos de trabajo, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

Artículo 26. Ropa de trabajo.

La empresa vendrá obligada a proporcionar cada año a todo el personal dos juegos de la ropa necesaria para desarrollar su trabajo, así como a dotarlo anualmente de un par de botas de trabajo y un par de guantes individuales para trabajos específicos. Al personal contratado por menos de seis meses se le dará un solo juego de ropa y un par de botas y guantes.

Artículo 27. Reconocimiento médico.

La empresa está obligada a efectuar un reconocimiento médico completo al año a todos sus trabajadores y al inicio de las relaciones de trabajo.

Estos reconocimientos médicos, cuyos resultados serán entregados de forma inteligible al trabajador, deberán ser semestrales cuando el trabajador realice un trabajo tóxico.

CAPÍTULO VI RETRIBUCIONES

Artículo 28. Retribuciones.

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio están constituidas por el salario base de su categoría profesional y los complementos correspondientes.



La empresa vendrá obligada a confeccionar la correspondiente hoja de salario que incluirá los datos de la empresa y trabajador, así como los IRPF que según la ley corresponda, entregándose a los trabajadores, sean fijos, o eventuales un duplicado de dicha hoja. Además de los datos de la empresa y trabajador, se incluirán otros relativos a la antigüedad del trabajador en la empresa, categoría profesional, así como lo que corresponda al salario, especificando claramente los distintos conceptos por los que se cobra, así como los conceptos que correspondan a cotizaciones de todo tipo más IRPF.

La estructura retributiva del Convenio queda configurada por los siguientes conceptos económicos:

SALARIALES.

- Salario base.
- Plus de nocturnidad.
- Prima de sábados.
- Prima de domingos y festivos oficiales.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Cambio de turno.
- Horas extraordinarias.

EXTRASALARIALES.

- Plus de asistencia.
- Dietas.
- Kilometraje.

CAPÍTULO VII CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 29. Salario base.

El salario base que corresponde al trabajador con arreglo a su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en la tabla anexa al presente Convenio.

Artículo 30. Tabla salarial.

Los conceptos salariales pactados a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, serán los contenidos en la tabla salarial del Anexo I. Para los sucesivos años los salarios se mejorarán en enero de cada uno de ellos, aplicando el IPC real del año anterior más:

- 0,25% para el año 2010.
- 0,25% para el año 2011.
- 0,50% para el año 2012.

**Artículo 31. Antigüedad.**

Se suprime el complemento de antigüedad si bien los trabajadores que lo vinieran percibiendo mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho a la fecha de este Convenio de forma invariable y con carácter indefinido como un complemento retributivo "ad personam", sin sufrir modificación en ningún sentido y por ninguna causa y extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato de trabajo. Figurará en los recibos oficiales de salario con la denominación de antigüedad consolidada.

Artículo 32. Plus de nocturnidad.

Se considerará trabajador nocturno a aquel que se realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo.

El horario de trabajo nocturno se considerará el realizado entre las 22,00 horas y las 06,00 horas.

El trabajador nocturno percibirá un complemento nocturno por valor de un 15% de su salario base correspondiente al tiempo trabajado en horario nocturno.

Artículo 33. Prima de sábados, domingos y festivos oficiales.

Cuando sea necesario trabajar en sábados, el trabajador percibirá además del salario normal, la cantidad de 10 euros, siempre y cuando no se trate de un trabajador que disfrute de jornada continuada de lunes a sábado o se trate de horas extraordinarias.

Cuando sea necesario trabajar en domingo o Festivo Oficial, y no se trate de horas extraordinarias, el trabajador percibirá además del salario normal la cantidad de 30 euros.

Artículo 34. Gratificaciones extraordinarias.

- 1) Se fijan tres gratificaciones de treinta días de salario base más antigüedad, en su caso, para cada una de ellas, a percibir en la primera quincena de los meses de mayo, julio y diciembre de cada año.
- 2) Quien ingrese o cese durante el año, percibirá estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado durante ese año.

Artículo 35. Cambio de turno.

Tal y como está contemplado en el convenio, el personal está sujeto a la realización de los turnos que la empresa designe, así como los cambios de los mismos que exijan las planificaciones de trabajo. No obstante, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 12 € por cada cambio de turno que se le realice sin preaviso de 3 días laborables, salvo que la falta de preaviso obedezca a enfermedad, accidente o disfrute de permisos de quien hubiera estado asignado inicialmente a ese turno o cualquier otra circunstancia difícilmente previsible como averías, paradas técnicas urgentes, etc.

**Artículo 36. Horas extraordinarias.**

Ante la situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión total de las horas extraordinarias habituales.

No obstante, se realizarán aquellas que vengan motivadas por ausencias imprevistas o periodos punta de producción o pedidos o terminación de carga. Serán abonadas por la empresa a razón de 7 euros en jornada normal y 8 en jornada festiva, salvo que sean compensadas con días de descanso.

No se computarán como horas extraordinarias ni se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su abono como si se tratara de horas extraordinarias, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros, averías u otros daños extraordinarios o urgentes.

Artículo 37. Dietas.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos fuera de su centro de trabajo habitual, percibirán las siguientes dietas:

- 14 € por media dieta.
- 28 € por dieta completa.
- En caso de pernoctar, se abonarán los gastos a justificar.

Artículo 38. Kilometraje.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, y siempre que la empresa no proporcione los medios oportunos para el transporte del lugar de trabajo a otro destino, percibirán de sus respectivas empresas la cantidad de 0,20 € por kilómetro.

Artículo 39. Plus de asistencia.

El trabajador percibirá una cantidad en concepto de plus de asistencia, que se abonará en once meses al año y no tendrá repercusión en las gratificaciones extraordinarias ni en vacaciones.

El importe del plus se percibirá mensualmente y será el siguiente:

- Desde el 01/10/2009 hasta el 31/12/2010: 30 euros/mes.
- Desde el 01/01/2011 hasta el 31/12/2011: 50 euros/mes.
- Desde el 01/01/2012 hasta el 31/12/2012: 75 euros/mes.

Se podrá descontar la cantidad proporcional por cada día laborable que no se asista al trabajo.



CAPÍTULO VIII DERECHOS SINDICALES

Artículo 39. Derechos Sindicales.

Los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal dispondrán de quince horas mensuales laborales, retribuidas a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose la utilización del tiempo empleado por la central sindical a la que pertenezca el trabajador.

Durante el tiempo de negociación del Convenio no habrá limitación de horas sindicales para los miembros de la negociación.

No habrá limitación de horas sindicales en la tramitación de expedientes de crisis, desde la presentación por parte de la empresa hasta la resolución del mismo.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40. Principios de ordenación.

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

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables 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 los trabajadores se clasificará en 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 graves y muy graves será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Artículo 41. Graduación de las faltas.

Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de una a tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiese causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas o perjuicio grave a la empresa, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.



- e) La desatención y falta de corrección el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo dos días durante el periodo de un mes.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que tuvieren incidencia en la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucción de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, vehículos y, en general bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para la empresa, las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro de la empresa, cuando no revistan gravedad.



- o) Las faltas derivadas de lo establecido en los párrafos d) y e) del apartado anterior, dedicado a las faltas leves.
- p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiera mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o en otro lugar en acto de servicio.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) Las faltas derivadas de lo establecido en los párrafos d) del apartado dedicado a las faltas leves y f), l) y m) del apartado dedicado a las faltas graves de este mismo artículo.
- i) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento del trabajo normal pactado.
- j) La inobservancia de los servicios mínimos en el caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad por quienes desempeñan funciones de mando.
- l) El acoso sexual.
- m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- ñ) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materias primas, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
- o) La condena por delito de robo, hurto y malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de delito que pueda implicar para la empresa desconfianza respecto de su autor.
- p) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

**Artículo 42. Sanciones.**

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores son las siguientes:
 - a) Por falta leve, amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
 - c) Por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.
2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de cuatro, doce o quince meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO X
OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 43. Comisión Paritaria.

Para la interpretación de este Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria la cual estará constituida por dos representantes de los trabajadores y dos de la empresa. Para actuar como Presidente y Secretario; los designados los elegirán para cada reunión.

Artículo 44. Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:
 - a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
 - b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
 - c) A instancia de algunas de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuyas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.
 - d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.
2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 4 sin que haya emitido resolución a dictamen.
3. Sin perjuicio de lo pactado en el punto d) del apartado anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la



forma escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienden le asisten al proponente.
- c) Propuestas o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de aplicación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al ponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 45. Unidad de lo pactado.

Las tablas salariales que se incorporan como anexo a este Convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de la empresa.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad con la finalidad de restablecer el equilibrio de las condiciones pactadas, siempre y cuando alguna de las partes así lo requiriera expresamente.

Artículo 46. Solución extrajudicial de conflictos.

Suscrito el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (DOE n.º 42, de 16 de abril de 1998) referido al ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, por la Confederación Empresarial Regional Extremeña (CREEX), en representación de las empresas, de una parte, y por la Unión General de Trabajadores de Extremadura (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), en representación de los trabajadores, de otra, las partes objeto de este Convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al referido Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de Aplicación.

Disposición adicional.

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes.

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio se considerarán mínimas, respetándose las condiciones más beneficiosas que determinadas empresas tengan pactadas con sus trabajadores.

**A N E X O**

CONCEPTOS ECONÓMICOS 2009

	SALARIOS 2009 (€/mes)
GRUPO 1.º PERSONAL TÉCNICO	
TÉCNICOS TITULADOS	
Técnico de grado superior	1.178
Técnico de grado medio	1.080
TÉCNICOS NO TITULADOS	
Jefe de fabricación	995
Técnico no titulado	995
GRUPO 2.º PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Oficial de primera administrativo	889
Auxiliar administrativo	839
GRUPO 3.º PERSONAL COMERCIAL	
Jefe de ventas	995
Viajantes o vendedores	849
GRUPO 4.º PERSONAL DE OFICIO	
PROFESIONALES DE OFICIO	
Encargado de sección o maestro	859
Oficial de primera	849
Oficial de segunda	839
Auxiliares	810
GRUPO 5.º PERSONAL SUBALTERNO	
Ordenanza	822
Personal de limpieza	822
ARTÍCULO 38 KILOMETRAJE	0,20 €/km
ARTÍCULO 39 PLUS DE ASISTENCIA	01/10/2009 a 30 €/mes 31/12/2010
	01/01/2011 a 50 €/mes 31/12/2011
	01/01/2012 a 75 €/mes 31/12/2012