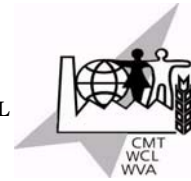




**UNIÓN SINDICAL OBRERA**

Príncipe de Vergara, nº 13 – 7ª; 28001 – MADRID  
Tel: (34) 91 577 41 13; Fax: (34) 91 577 29 59  
[www.uso.es](http://www.uso.es) / E-Mail: [uso@uso.es](mailto:uso@uso.es)

Afiliada a la  
**CONFEDERACIÓN MUNDIAL  
DEL TRABAJO (C.M.T.)**



---

---

## **CONVENIO COLECTIVO TIPO**

---

---

**2ª EDICIÓN – ENERO´05**

**2ª Edición  
Enero de 2005**

---

## **CONVENIO COLECTIVO TIPO**

---

**Elaboración:**

**Área Confederal de Acción Sindical**

**Madrid, Enero 2005**

## **INTRODUCCIÓN**

Desde el Área Confederal de Acción Sindical ponemos la segunda edición del presente documento a disposición de nuestro delegados y cuadros, especialmente, los dedicados a negociación colectiva en cualquiera de los ámbitos de la misma.

El “Convenio Tipo” es fruto de la necesidad de que el sindicato cuente con un modelo amplio referencial a la hora de confeccionar las plataformas reivindicativas de los convenios que negociamos. Así mismo, el documento tiene la virtud de ser referente de consulta a la hora de discutir una determinada redacción de un articulado o cláusula concreta a lo largo de una negociación.

El texto de “Convenio Tipo” consta de 263 artículos, organizados en 28 capítulos que corresponden a otras tantas materias de negociación, que no necesariamente se tienen que convertir en una plataforma reivindicativa, sino que debe servir como referencia o consulta.

Así mismo, a la hora de confeccionar las plataformas reivindicativas además de extraer el articulado que más interese del “Convenio Tipo”. También hay que incluir reivindicaciones concretas al ámbito de cada convenio.

El documento es fruto de varios y extensos debates producidos en el interno del Área Confederal de Acción Sindical, donde todos los miembros a lo largo de cuatro meses han tenido la oportunidad de presentar cuantas propuestas han creído convenientes en el ánimo de mejorar y ampliar los contenidos del texto. Señalar en este aspecto que la participación en presentación de propuestas y debates ha sido ejemplar.

Finalmente, señalar que el “Convenio Tipo” queda permanentemente abierto a incluir cualquier propuesta que mejore su actual redacción. En este sentido con ocasión de la celebración de la III Conferencia de Negociación Colectiva, los días 11 y 12 de Noviembre de 2004, al texto del Convenio Tipo, se le incorporan varios artículos, se le amplían otros y se le añaden tres nuevos Capítulos: Trabajo y Medio Ambiente, Alcoholismo y Drogodependencias en el trabajo y Tabaco en el entorno laboral.

Con estas nuevas aportaciones, el Convenio Tipo, se va cerrando en cuanto a su texto y Capítulos.



## INDICE

### Página

<b>CAPÍTULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y CONDICIONES GENERALES.....</b>	<b>1</b>
Artículo 1.1.- Ámbito territorial.....	1
Artículo 1.2.- Ámbito funcional.....	1
Artículo 1.3.- Ámbito personal .....	1
Artículo 1.4.- Ámbito temporal.....	1
Artículo 1.5.- Grupos de empresa .....	2
Artículo 1.6.- Denuncia del convenio.....	2
Artículo 1.7.- Vinculación a la totalidad .....	2
Artículo 1.8.- Incumplimiento de lo pactado.....	2
Artículo 1.9.- Integridad del convenio .....	3
Artículo 1.10.- Garantía personal .....	3
Artículo 1.11.- Código de Conducta .....	3
Artículo 1.12.- Intimidad y privacidad del trabajador.....	3
Artículo 1.13.- Modos de expresión no sexistas.....	3
<b>CAPÍTULO 2º.- COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN.....</b>	<b>4</b>
Artículo 2.1.- Comisión Mixta de Interpretación.....	4
Artículo 2.2.- Composición de la Comisión.....	4
Artículo 2.3.- Presidente y Secretario de la Comisión .....	4
Artículo 2.4.- Reuniones de la Comisión .....	4
Artículo 2.5.- Comunicación de los Acuerdos.....	5
Artículo 2.6.- Funciones y competencias de la Comisión Mixta.....	5
<b>CAPÍTULO 3º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO .....</b>	<b>6</b>
Artículo 3.1.- Normas Generales .....	6
Artículo 3.2.- Clasificación en grupos profesionales.....	6
Artículo 3.3.- Determinación de la pertenencia a un grupo profesional.....	6
Artículo 3.4.- Realización de funciones de categoría superior.....	8
Artículo 3.5.- Realización de funciones de categoría inferior .....	9
Artículo 3.6.- Ascensos profesionales .....	10
<b>CAPÍTULO 4º.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.....</b>	<b>11</b>
Artículo 4.1.- Principios .....	11
Artículo 4.2.- Movilidad funcional.....	11
Artículo 4.3.- Movilidad geográfica .....	11
Artículo 4.4.- Redistribución de la plantilla por circunstancias tecnológicas, Productivas y económicas.....	12

**CAPÍTULO 5º.- CALENDARIO/S, JORNADA, DESCANSOS, HORAS  
EXTRAORDINARIAS ..... 13**

Artículo 5.1.- Calendario laboral .....	13
Artículo 5.2.- Duración de la Jornada .....	13
Artículo 5.3.- Jornada Laboral para menores de 18 años .....	14
Artículo 5.4.- Pausas y Descansos.....	14
Artículo 5.5.- Finalización de Jornada y Aseo Personal .....	14
Artículo 5.6.- Jornada laboral en Días Especiales.....	14
Artículo 5.7.- Libertad religiosa y cultural .....	14
Artículo 5.8.- Tiempos de espera y trabajo efectivo .....	15
Artículo 5.9.- Jornada laboral de verano .....	15
Artículo 5.10.- Trabajo a turnos .....	15
Artículo 5.11.- Jornada Laboral nocturna .....	15
Artículo 5.12.- Flexibilización horaria de trabajo.....	16
Artículo 5.13.- Prolongación de la jornada .....	16
Artículo 5.14.- Horas extraordinarias .....	16
Artículo 5.15.- Reducción de jornada por cuidado de hijo y familiares dependientes .....	17

**CAPÍTULO 6º.- CONTRATACIÓN LABORAL – DISPOSICIONES  
GENERALES..... 18**

Artículo 6.1.- Ingresos en General.....	18
Artículo 6.2.- Sectores con dificultad .....	18
Artículo 6.3.- Acceso de la mujer.....	18
Artículo 6.4.- Ingreso al puesto de trabajo/ contenidos de la Prestación Laboral .....	19
Artículo 6.5.- Derecho preferente de ingreso.....	19
Artículo 6.6.- Período de prueba .....	20
Artículo 6.7.- Imposibilidad de la prestación laboral .....	20
Artículo 6.8.- Límite de la contratación eventual.....	20
Artículo 6.9.- Copia básica de los contratos .....	20
Artículo 6.10.- Igualdad de contratación y Ascensos Profesionales .....	20
Artículo 6.11.- Trabajos amistosos .....	21
Artículo 6.12.- Contratos a menores de 18 años .....	21
Artículo 6.13.- Empleos de libre designación .....	21

**CAPÍTULO 7º.- MODELOS DE CONTRATACIÓN..... 22**

Artículo 7.1 .- Contrato en prácticas .....	22
Artículo 7.2.- Contratos en Prácticas: Duración máxima .....	22
Artículo 7.3.- Contrato en Prácticas: Período de Prueba.....	22
Artículo 7.4.- Contrato para la Formación. ....	22
Artículo 7.5.- Contrato para la Formación: Duración y Prórrogas.....	23
Artículo 7.6.- Contrato para la Formación: Tiempo para la Formación Teórica .....	23
Artículo 7.7.- Contrato para la Formación: Determinación del número Máximo de puesto a cubrir .....	24
Artículo 7.8.- Contrato a tiempo parcial .....	24

Artículo 7.9.- Horas complementarias .....	25
Artículo 7.10.- Contratación temporal, jornada mínima .....	25
Artículo 7.11.- Contrato a Tiempo Parcial: Procedimiento del derecho de Preferencia .....	25
Artículo 7.12.- Contrato a Tiempo Parcial: Conversión por razones Familiares o formativas .....	26
Artículo 7.13.- Fijos discontinuos.....	26
Artículo 7.14.- Contratos de duración determinada .....	27
Artículo 7.15.- Contratos por Obra o Servicio.....	27
Artículo 7.16.- Conversión de contratos eventuales en indefinidos .....	27
Artículo 7.17.- Identificación de las actividades en que pueda Contratarse trabajadores eventuales .....	27
Artículo 7.18.- Contrato para el fomento de la contratación indefinida.....	28
Artículo 7.19.- Contratación a través de la ETT's .....	28
Artículo 7.20.- Contrato de Relevó .....	28

## **CAPÍTULO 8º.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....30**

Artículo 8.1.- Excedencia forzosa. Reserva del puesto de trabajo .....	30
Artículo 8.2.- Excedencia especial por cuidado de hijos y por cuidado de familiares .....	30
Artículo 8.3.- Excedencia voluntaria .....	31
Artículo 8.4.- Suspensión del contrato por parto, con reserva del puesto de trabajo.....	32
Artículo 8.5.- Suspensión del contrato por adopción o acogimiento, con reserva del puesto de trabajo .....	32
Artículo 8.6.- Suspensión del contrato por períodos de descanso simultáneos, con reserva del puesto de trabajo.....	32
Artículo 8.7.- Suspensión del contrato por adopción internacional, con reserva del puesto.....	33
Artículo 8.8.- Dimisión del trabajador preaviso .....	33
Artículo 8.9.- Exigencias formales adicionales al despido .....	33
Artículo 8.10.- Revisión de contrato: indemnización tras permiso por Maternidad y/o cuidado de familiar .....	34
Artículo 8.11.- Incompatibilidades .....	34
Artículo 8.12.- Extinción del Contrato .....	34
Artículo 8.13.- Jubilación .....	34
Artículo 8.14.- Jubilación a tiempo parcial .....	34
Artículo 8.15.- Información y Seguimiento de los despido objetivos.....	35
Artículo 8.16.- Maternidad, suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo .....	35
Artículo 8.17.- Derechos Simultáneos de los padres.....	35
Artículo 8.18.- Adopción y Acogimiento.....	36
Artículo 8.19.- Finiquitos.....	36

**CAPÍTULO 9º.- REPRESENTATIVIDAD Y PARTICIPACIÓN ..... 37**

Artículo 9.1.- De la información a los trabajadores ..... 37  
Artículo 9.2.- Garantías sindicales..... 37  
Artículo 9.3.- Información de la empresa a los representantes  
de los trabajadores..... 37  
Artículo 9.4.- Permisos sindicales / Acumulación de horas sindicales ..... 38  
Artículo 9.5.- Condiciones económicas y profesionales ..... 38  
Artículo 9.6.- Información a los trabajadores ..... 38  
Artículo 9.7.- Derechos sindicales de cargos electos ..... 38  
Artículo 9.8.- Comité Intercentros / Constitución ..... 39  
Artículo 9.9.- Reuniones del Comité Intercentros ..... 39  
Artículo 9.10.- Funciones y Competencias del Comité de Intercentros ..... 39  
Artículo 9.11.- Crédito de horas, miembros del Comité Intercentros ..... 40  
Artículo 9.12.- Delegados del Comité Intercentros ..... 40  
Artículo 9.13.- Representantes de los trabajadores, gastos por actividad..... 40  
Artículo 9.14.- Reglamento de funcionamiento interno del  
Comité Intercentros..... 41  
Artículo 9.15.- Discreción profesional..... 41  
Artículo 9.16.- Asesores Sindicales..... 41  
Artículo 9.17.- Locales Sindicales ..... 41  
Artículo 9.18.- Trabajadores miembros de la Comisión Negociadora  
del convenio ..... 41  
Artículo 9.19.- Elecciones Sindicales ..... 41

**CAPÍTULO 10º.- SECCIONES SINDICALES..... 42**

Artículo 10.1.- Principios ..... 42  
Artículo 10.2.- Prácticas antisindicales..... 42  
Artículo 10.3.- Funciones y competencias (Centros con menos de 100  
trabajadores) ..... 42  
Artículo 10.4.- Funciones y competencias (Centros con más de 100  
Trabajadores)..... 42  
Artículo 10.5.- Horas Sindicales ..... 43  
Artículo 10.6.- Delegados sindicales ..... 43  
Artículo 10.7.- Cargos electivos sindicales ..... 44  
Artículo 10.8.- Cuota sindical..... 44  
Artículo 10.9.- Negociación colectiva ..... 44  
Artículo 10.10.- Asambleas de trabajadores ..... 45

**CAPÍTULO 11º.- FALTAS Y SANCIONES..... 46**

Artículo 11.1.- Concepto..... 46  
Artículo 11.2.- Principios Legislativos..... 46  
Artículo 11.3.- División de las faltas ..... 46  
Artículo 11.4.- Prescripción de las faltas o sanciones ..... 46  
Artículo 11.5.- Expediente disciplinario a trabajadores..... 47  
Artículo 11.6.- Expediente disciplinario a los representantes de los  
trabajadores ..... 47  
Artículo 11.7.- Abuso de Autoridad..... 48

<b>CAPÍTULO 12º.- VACACIONES.....</b>	<b>49</b>
Artículo 12.1.- Vacaciones anuales .....	49
Artículo 12.2.- Distribución de las Vacaciones .....	49
Artículo 12.3.- Ingresos ó Ceses .....	49
Artículo 12.4.- Situación de I.T. o Maternidad .....	50
<b>CAPÍTULO 13º.- LICENCIAS/ PERMISOS .....</b>	<b>51</b>
Artículo 13.1.- Permisos Retribuidos .....	51
Artículo 13.2.- Permisos para exámenes prenatales.....	52
Artículo 13.3.- Permiso por lactancia.....	52
Artículo 13.4.- Permisos no retribuidos .....	52
Artículo 13.5.- Salvaguardia antidiscriminatoria .....	52
Artículo 13.6.- Licencias sin sueldo .....	53
<b>CAPÍTULO 14º.- SUBCONTRATACIÓN Y SUBROGACIÓN DE SERVICIOS .....</b>	<b>54</b>
Artículo 14.1.- Subcontratación .....	54
Artículo 14.2.- Obras y Servicios .....	54
Artículo 14.3.- Principios para la subrogación de servicios .....	54
Artículo 14.4.- Cláusula de subrogación.....	55
<b>CAPÍTULO 15º.- ABSENTISMO.....</b>	<b>56</b>
Artículo 15.1.- El problema del absentismo / Principios .....	56
Artículo 15.2.- Medidas correctoras.....	56
Artículo 15.3.- Comisión paritaria .....	56
Artículo 15.4.- Sanciones o despidos .....	56
<b>CAPÍTULO 16º.- RÉGIMEN ECONÓMICO .....</b>	<b>57</b>
Artículo 16.1.- Conceptos retribuidos .....	57
Artículo 16.2.- Antigüedad .....	57
Artículo 16.3.- Complemento de nocturnidad .....	57
Artículo 16.4.- Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos .....	58
Artículo 16.5.- Incremento salarial.....	58
Artículo 16.6.- Cláusula de revisión salarial .....	58
Artículo 16.7.- Plus de asistencia .....	59
Artículo 16.8.- Plus de trabajo en domingos y festivos.....	59
Artículo 16.9.- Plus de comedor .....	59
Artículo 16.10.- Pagas Extraordinarias.....	59
Artículo 16.11.- Dietas y Kilometrajes .....	59
Artículo 16.12.- Pago de haberes.....	60
Artículo 16.13.- Modelo de recibo de salarios .....	60
Artículo 16.14.- Igualdad de remuneración por razón de sexo, contrato o categoría profesional.....	60
Artículo 16.15.- Prestaciones por matrimonio y natalidad .....	60
Artículo 16.16.- Prestaciones de baja laboral por enfermedad o accidente ...	61

Artículo 16.17.- Carácter obligatorio del finiquito.....	61
Artículo 16.18.- Quebranto de moneda .....	62
Artículo 16.19.- Anticipos .....	62
Artículo 16.20.- Retenciones por IRPF .....	62

## **CAPÍTULO 17º.- ACCIÓN SOCIAL ..... 63**

Artículo 17.1.- Principios .....	63
Artículo 17.2.- Protección familiar.....	63
Artículo 17.3.- Becas para estudios.....	63
Artículo 17.4.- Becas de Estudios para trabajadores .....	63
Artículo 17.5.- Comisión Mixta.....	64
Artículo 17.6.- Seguro de Vida .....	64
Artículo 17.7.- Guarderías .....	64
Artículo 17.8.- Aparcamientos .....	64
Artículo 17.9.- Restaurantes.....	64

## **CAPÍTULO 18º.- TELETRABAJO ..... 65**

Artículo 18.1.- Principios .....	65
Artículo 18.2.- Derechos .....	65
Artículo 18.3.- Contratación.....	65
Artículo 18.4.- Derechos de Información .....	65
Artículo 18.5.- Equipos técnicos de trabajo .....	65
Artículo 18.6.- Contra el aislamiento del trabajador.....	66
Artículo 18.7.- Formación .....	66
Artículo 18.8.- Seguridad y Salud Laboral.....	66
Artículo 18.9.- Elecciones sindicales .....	66
Artículo 18.10.- Jubilación .....	66
Artículo 18.11.- Salarios .....	67

## **CAPÍTULO 19º.- PERSONAS DISCAPACITADAS..... 68**

Artículo 19.1.- Principios .....	68
Artículo 19.2.- Igualdad de oportunidades.....	68
Artículo 19.3.- Contratación.....	68
Artículo 19.4.- Incapacidad permanente parcial .....	68

## **CAPÍTULO 20º.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL ..... 69**

Artículo 20.1.- Principios .....	69
Artículo 20.2.- Vigilancia de la seguridad y salud en los centros de trabajo...	69
Artículo 20.3.- Elección de los delegados de prevención por los trabajadores/ as.....	69
Artículo 20.4.- Horas sindicales.....	70
Artículo 20.5.- Mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales .....	70
Artículo 20.6.- Servicios médicos de empresa .....	70
Artículo 20.7.- Hospitalización fuera de la residencia habitual .....	70
Artículo 20.8.- Servicios de prevención .....	71

Artículo 20.9.- Reconocimientos médicos .....	71
Artículo 20.10.- Inspección de trabajo .....	71
Artículo 20.11.- Paralización de la actividad ante riesgo inminente.....	71
Artículo 20.12.- Fondo económico.....	72
Artículo 20.13.- Póliza por accidentes de trabajo .....	72
Artículo 20.14.- Equipos de protección.....	73
Artículo 20.15.- Ropa de trabajo.....	73
Artículo 20.16.- Plan de prevención .....	74
Artículo 20.17.- Formación .....	74
Artículo 20.18.- Nuevas tecnologías y organización del trabajo.....	74
Artículo 20.19.- Trabajo a turnos con riesgos.....	74
Artículo 20.20.- Trabajo Nocturno .....	75
Artículo 20.21.- Protección de los trabajadores sensibles a determinados riesgos .....	75
Artículo 20.22.- Locales de trabajo.....	75
Artículo 20.23.- Vestuario .....	76
Artículo 20.24.- Locales de descanso .....	76
Artículo 20.25.- Áreas para fumadores.....	76
Artículo 20.26.- Trabajos al aire libre y locales provisionales.....	77
Artículo 20.27.- Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos ..	77
Artículo 20.28.- Mejora del Medio Ambiente.....	77
Artículo 20.29.- Protección a la maternidad .....	77
Artículo 20.30.- Maternidad y Evaluación de Riesgos .....	77
Artículo 20.31.- Maternidad y Condiciones de Trabajo.....	78
Artículo 20.32.- Listado de accidentes producidos. Información .....	78
Artículo 20.33.- Coordinación de los medios de prevención en contratadas y subcontratadas.....	79
Artículo 20.34.- Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales en Contratadas y Subcontratadas.....	79

## **CAPÍTULO 21º.- FORMACIÓN PROFESIONAL Y CONTINUA ..... 80**

Artículo 21.1.- Principios .....	80
Artículo 21.2.- Cursos de formación .....	80
Artículo 21.3.- Estructuración de la formación.....	81
Artículo 21.4.- Permisos para la formación.....	81
Artículo 21.5.- Comisión paritaria de formación.....	81

## **CAPÍTULO 22º.- ACOSO SEXUAL O PSICOLÓGICO ..... 82**

Artículo 22.1.- Principios .....	82
Artículo 22.2.- Prevención del acoso laboral .....	82
Artículo 22.3.- Denuncia/ procedimiento .....	83
Artículo 22.4.- Faltas y sanciones .....	84

<b>CAPÍTULO 23º.- FOMENTO DE LA IGUALDAD Y CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.....</b>	<b>86</b>
Artículo 23.1.- Principios .....	86
Artículo 23.2.- Contra la discriminación .....	86
Artículo 23.3.- Igualdad en el trabajo.....	86
Artículo 23.4.- Acción positiva .....	87
<b>CAPÍTULO 24º.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR ....</b>	<b>88</b>
Artículo 24.1.- Principios .....	88
Artículo 24.2.- Licencias por maternidad .....	88
<b>CAPÍTULO 25º.- UTILIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET.....</b>	<b>89</b>
Artículo 25.1.- Principios .....	89
Artículo 25.2.- Dotación individual y colectiva para el acceso al correo electrónico e internet .....	89
Artículo 25.3.- Utilización del correo electrónico e internet por los trabajadores y empleados .....	90
Artículo 25.4.- Utilización del correo electrónico por la representación unitaria de los trabajadores y por las Secciones Sindicales de los sindicatos.....	90
Artículo 25.5.- Dotación y uso del correo electrónico e internet por parte de las Secciones Sindicales.....	91
Artículo 25.6.- Régimen disciplinario de la mala utilización del correo electrónico e Internet.....	92
<b>CAPÍTULO 26º.- TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE.....</b>	<b>93</b>
Artículo 26.1.- Principios .....	93
Artículo 26.2.- Cumplimiento de los Acuerdos de Kioto .....	93
Artículo 26.3.- Formalizar la figura del Delegado de Medio Ambiente.....	93
<b>CAPÍTULO 27º.- DROGODEPENDENCIA Y ALCOHOLISMO EN EL TRABAJO .....</b>	<b>94</b>
Artículo 27.1.- Principios .....	94
Artículo 27.2.- Seguridad en el empleo .....	94
Artículo 27.3.- Procesos de Rehabilitación.....	94
Artículo 27.4.- Seguridad y Salud.....	94
<b>CAPÍTULO 28º.- EL TABACO EN EL ENTORNO LABORAL.....</b>	<b>95</b>
Artículo 28.1.- Principios .....	95
Artículo 28.2.- Un entorno laboral sin humos .....	95
Artículo 28.3.- La responsabilidad de los fumadores.....	95
Artículo 28.4.- La progresiva eliminación del tabaco en el centro de trabajo .	95
Artículo 28.5.- Local acondicionado para fumadores .....	95

Artículo 28.6.- Cursos para fomentar el abandono del tabaquismo.....	96
Artículo 28.7.- Premiar la deshabitación del tabaco .....	96
Artículo 28.8.- Los objetivos finales.....	96
Artículo 28.9.- Adquisición de productos de tabaco .....	96

**OTRAS DISPOSICIONES .....****97**

- Descuelgue salarial (Convenios de empresa).....97

## **CAPÍTULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y CONDICIONES GENERALES**

### **Artículo 1.1.- Ámbito territorial**

- 1.- El presente convenio será de aplicación en el ámbito de \_\_\_\_\_.

### **Artículo 1.2.- Ámbito funcional**

- 1.- El presente convenio regula las relaciones laborales, sociales y económicas de las empresas para con sus trabajadores en el ámbito de \_\_\_\_\_.

### **Artículo 1.3.- Ámbito personal**

- 1.- El presente convenio será aplicable, durante todo el período de su vigencia, a todo el personal que preste sus servicios en empresas incluidas en el ámbito del convenio, incluido su ámbito territorial y funcional, cualquiera que sea la modalidad del contrato de trabajo.
- 2.- Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio, las personas en quien concurren las circunstancias propias de la relación laboral especial de alta dirección.
- 3.- El ámbito del presente convenio queda abierto a fin de que pueda ser ampliado a trabajadores y empresarios originalmente no incluidos, bien por adhesión voluntaria de los mismos, o bien por sentencia jurídica o acuerdo administrativo.

### **Artículo 1.4.- Ámbito temporal**

- 1.- El presente convenio tendrá una vigencia en todos sus términos de 1 año, entrando en vigor el día 1º de Enero de 200\_\_\_\_, hasta el 31 de diciembre de 200\_\_\_\_, independientemente de la fecha en que hay sido firmado. El convenio se prorrogará tácitamente en todos sus términos y contenidos por períodos de 1 año a partir de la finalización de su vigencia, mientras no haya sido firmado un nuevo convenio como consecuencia de no haberse llegado a un nuevo acuerdo de consenso, o no mediase expresa denuncia.

### **Artículo 1.5.- Grupos de empresa**

- 1.- Se considera como Grupo de Empresas el conjunto de unidades económicas y productivas, con personalidad jurídica propia, sometidas todas ellas a un poder de decisión único.
- 2.- A efectos económicos, laborales, sociales y de seguridad social, se considera subsidiaria a todos los efectos el organismo que dispone de poder de decisión o único que ejerce el control último dentro del Grupo de Empresa y que posea la mayoría de capital en el conjunto del Grupo.
- 3.- Dentro del Grupo de Empresas no se podrá ejercer la movilidad geográfica total o parcial, de los trabajadores contratados individualmente por cada una de las empresas.

### **Artículo 1. 6.- Denuncia del convenio**

- 1.- La denuncia del convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes, asociaciones patronales o sindicatos interesados, con una antelación mínima de 2 meses de la finalización de su vigencia, sin más requisitos que el escrito de comunicación a las partes firmantes del convenio y a autoridad laboral correspondiente.
- 2.- En el plazo máximo de 30 días desde la recepción de la comunicación de denuncia efectuada por cualquiera de los interesados, ambas partes negociadoras, están obligadas a celebrar la reunión constitutiva de la Comisión Negociadora del Convenio, en la cual se establecerá explícitamente entre otros acuerdos, el calendario de negociación del convenio.

### **Artículo 1. 7.- Vinculación a la totalidad**

- 1.- Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, con inclusión expresa de las tablas salariales, así como otros conceptos económicos.

### **Artículo 1. 8.- Incumplimiento de lo pactado**

- 1.- Si cualquiera de las partes afectadas por el presente convenio colectivo, incumpliera las obligaciones establecidas en el texto del mismo, la otra parte podrá exigir, ante la Jurisdicción competente, el cumplimiento de lo pactado, así como indemnización en función a los perjuicios causados.

### **Artículo 1. 9.- Integridad del convenio**

- 1.- Las partes firmantes del convenio se comprometen a que durante la vigencia del mismo no se llevará a cabo modificación del texto y contenidos, salvo por acuerdo de la Comisión negociadora de Seguimiento e Interpretación del convenio.

### **Artículo 1.10.- Garantía personal**

- 1.- En caso de que existieran trabajadores que tuvieran condiciones más beneficiosas de trabajo sociales y/o económicas establecidas con anterioridad al presente convenio, le serán respetadas en su totalidad.

### **Artículo 1.11 .- Código de Conducta**

- 1.- En el plazo máximo de tres meses a la firma del presente convenio la Comisión Mixta elabora un Código de Conducta a aplicar a las empresas, trabajadores y representantes unitarios de los trabajadores y delegados sindicales de Secciones Sindicales.
- 2.- El código de Conducta a de ser el instrumento que regula el procedimiento a seguir por todos los afectados por el presente convenio en materia de relaciones laborales, lo que debe repercutir en un mejor ambiente laboral e implicación, para que las empresas sean más productivas y competitivas, sin que suponga, que para conseguirlo haya ser a costa del esfuerzo laboral, social y económico de los trabajadores, sino a través del diálogo, la información y el entendimiento mutuo entre empresas y sus trabajadores.

### **Artículo 1.12.- Intimidad y privacidad del trabajador**

- 1.- Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a no utilizar ningún tipo de medidas de grabación en audio o video que atenten contra la intimidad y privacidad personal y profesional de los trabajadores.

### **Artículo 1.13.- Modos de expresión no sexistas.**

- 1.- La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad perturbadora añadida para la lectura y comprensión del presente texto, mueve a puntualizar expresamente a los firmantes de este convenio, que toda expresión que defina una condición o actividad, como los de trabajador, empresario, mediador, arbitro, secretario, presidente, delegado, afiliado, etc., es utilizada en sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, correspondan a la mujer.

## **CAPÍTULO 2º.- COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN**

### **Artículo 2.1.- Comisión mixta de interpretación**

- 1.- Se constituye una Comisión Mixta para la Interpretación, Mediación, Arbitraje y Seguimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 2.2.- Composición de la comisión**

- 1.- Todos los sindicatos de la Comisión Negociadora del convenio estarán representados en la Comisión Mixta, al menos con 1 representante. Los restantes puestos se cubrirán en proporción de la representatividad de cada sindicato.

### **Artículo 2.3.- Presidente y Secretario de la comisión**

- 1.- La Comisión Mixta de Interpretación designará de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, con las funciones de convocar y moderar el Presidente y de redactar y custodia de documentación el Secretario. Este último será el encargado de custodiar el libro de Actas de sesiones.
- 2.- En la designación del Presidente y Secretario, estos se alternarán cada 6 meses entre las representaciones de cada una de las partes: empresarios y sindicatos.

### **Artículo 2.4.- Reuniones de la comisión**

- 1.- Recibida una consulta o interpretación, la Comisión se reunirá en un plazo máximo de 15 días a fin de dar solución a la misma, lo cual comunicará por escrito a la parte interesada en un plazo de 5 días a la fecha de celebrada la reunión.
- 2.- La Comisión Mixta, se reunirá cuando alguna de las partes integrantes lo solicite por escrito, en un plazo máximo de 15 días de la fecha de solicitud. Un sindicato con miembros en la Comisión Negociadora del Convenio, podrá solicitar la reunión de la Comisión, siempre que el asunto propuesto a tratar, sea de vital urgencia y relacionado con la interpretación del texto del presente convenio.

Junto a la convocatoria de la reunión de la Comisión Mixta, se remitirá a los miembros de la misma, el apoyo documental necesario para un buen fin de la reunión.

- 3.- Las reuniones de la Comisión Mixta se realizarán dentro del horario de la jornada laboral. Las horas empleadas en la reunión de la Comisión Mixta, no computarán a efectos de las horas sindicales que cada miembro tiene asignada como representante legal de los trabajadores.

- 4.- A las reuniones de la Comisión, tanto los empresarios como cada uno de los Sindicatos que forman parte del mismo, podrán ser atendidos al menos, por un asesor.

#### **Artículo 2.5.- Comunicación de los acuerdos**

- 1.- En caso de que la Comisión en un plazo máximo de 5 días a su reunión no resuelva y comunique a las partes interesadas sus acuerdos, o no se reúna en el plazo fijado en el Artículo ..... . 2, se entenderá que esta expedita la vía de la jurisdicción competente.

#### **Artículo 2.6.- Funciones y competencias de la comisión mixta**

- 1.- Las funciones y competencias de la Comisión Mixta de Interpretación serán las siguientes:
- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
  - b) Arbitraje no vinculante de todos los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio colectivo.
  - c) Vigilancia del cumplimiento del texto del convenio pactado.
  - d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes firmantes del convenio.
  - e) Estudio y seguimiento de las situaciones de la Economía Informal en el ámbito sectorial, así como la elaboración de informes que aporten a la vez soluciones para la reconversión de la economía informal en economía formal.
  - f) La Comisión Mixta podrá constituir un grupo específico para efectuar el seguimiento permanente de la Economía Informal en ámbito del presente convenio.
  - g) La Comisión Mixta podrá incidir en todas las cuestiones que estén amparadas por la legislación laboral vigente.
  - h) La Comisión Mixta sea por medio de acuerdo o resolución, no podrá realizar cambio alguno en el texto del presente convenio.
- 2.- Las actividades y competencia de la Comisión Mixta no obstruirá el libre ejercicio de las partes ante las Autoridades Laborales o judiciales, con el alcance regulado en la legislación vigente.

## CAPÍTULO 3º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### Artículo 3.1.- Normas generales

- 1.- La buena organización, el perfeccionamiento técnico de los trabajadores empleados y técnicos, y la consecución de un alto grado de productividad, serán los fundamentos de la prosperidad de la empresa o Sector y, como consecuencia, del bienestar social y económico de todas las personas que la integran.
- 2.- Se procurará elevar el nivel profesional del conjunto de los trabajadores. Así mismo cualquier actuación de las personas que ostenten cargos directivos y de mando en las empresas, estará presidida por un profundo respeto a la dignidad del trabajador, en aras a mantener un buen clima de relaciones en el conjunto de la empresa.
- 3.- La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas y orientaciones de este convenio y de las disposiciones legales, es facultad de la dirección de la empresa, que será responsable del uso de esta facultad de dirección, sin perjuicio de lo estipulado sobre competencias en este convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás normas aplicables a las relaciones laborales.

### Artículo 3.2.- Clasificación en grupos profesionales

- 1.- Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifiquen en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.
- 2.- Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

### Artículo 3.3.- Determinación de la pertenencia a un grupo profesional

- 1.- Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:
  - 1.1.- **Conocimientos.** Factor para cuya elaboración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

- a) **Formación.** Este subfactor considerará el nivel de conocimientos teóricos que debe poseer una persona con capacidad suficiente para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados idiomas, informática, etc.
- b) **Experiencia.** Este subfactor determinará el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obtenido un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

1.2.- **Iniciativa/autonomía.** Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como de tener iniciativas que den soluciones a los mismos.

Además se tendrá en cuenta:

- a) **Marco de referencia:** Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto de trabajo respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la empresa o centro de trabajo, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.
- b) **Elaboración de la decisión:** Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

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

- a) **Dificultad en el trabajo:** este subfactor considerará la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
- b) **Habilidades específicas:** Este subfactor determinará las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser: atención continua, velocidad de trabajo, monotonía de la tarea, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral aplicando criterios comunes.
- c) **Ambiente de trabajo:** Este subfactor apreciará las condiciones ambientales bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado de

estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a modalidad de trabajo.

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

Este factor comprende los siguientes:

- a) **Responsabilidad sobre gestión y resultados:** Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir.

Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

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

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

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

### **Artículo 3.4.- Realización de funciones de categoría superior**

- 1.- Por razones organizativas y/o productivas no permanentes, la Dirección del centro de trabajo podrá destinar a cualquier trabajador a efectuar funciones y cometidos propios de un nivel de clasificación superior al que ostente, ello por un período de tiempo que no exceda los tres meses ininterrumpidos.
- 2.- De mantenerse esta situación por un período superior a tres meses ininterrumpidos se entenderá que existe una plaza vacante en esa

Categoría, Grupo Profesional y/o Nivel de Clasificación, viniendo la empresa obligada a convocar la cobertura de dicho empleo por el procedimiento de promoción interna establecido.

- 3.- La empresa igualmente podrá destinar a cualquier trabajador a realizar funciones y cometidos propios de una Categoría y Nivel de Clasificación superior al que ostente, por un período superior a tres meses ininterrumpidos computados en el plazo de un año, cuando la citada movilidad tenga por objeto la sustitución de otro trabajador ausente por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo, Licencias, Permisos especiales, prolongándose la misma mientras subsistan las circunstancias que la hubieren motivado.
- 4.- Para desempeñar funciones y/o cometidos de nivel superior la Empresa designará al trabajador más capacitado de entre los de categoría, grupo o nivel de clasificación inmediatamente inferior. La representación legal de los trabajadores será previamente informada y velará por el estricto cumplimiento de lo establecido en este párrafo.
- 5.- En el caso del trabajador designado para desempeñar dicha función y/o cometido de nivel superior optase por no aceptar esa movilidad, la Empresa, siempre que dentro de la misma categoría existieran otros trabajadores capacitados para desarrollar ese trabajo, procederá a designar entre estos a aquel que siguiera al primero en orden de antigüedad y así sucesivamente si se produjeran nuevas faltas de aceptación hasta llegar al más moderno de entre los que reunieran la cualificación requerida.
- 6.- En todos los supuestos le será abonada al trabajador la diferencia existente entre todos los conceptos retribuidos aplicables a su Categoría y/o nivel de clasificación y los que correspondieran al del trabajo que efectivamente desempeñe durante ese período.
- 7.- En ningún caso la realización de funciones y cometidos propios de un nivel de clasificación superior a aquél en que estuviera clasificado el trabajador, dará derecho a éste a consolidar dicho nivel por ser preceptivo para tal circunstancia el seguimiento de los procedimientos establecidos para la cobertura de vacantes y empleos de nueva creación.

### **Artículo 3.5.- Realización de funciones de categoría inferior.**

- 1.- Por necesidades perentorias o imprevisibles de índole organizativa y/o productiva, la Empresa podrá destinar a cualquier trabajador a realizar funciones y cometidos propios de un nivel de clasificación inferior al que ostenta, siempre que no represente para el trabajador menosprecio para su dignidad y profesionalidad, por un tiempo que no exceda de un mes en un año, conservando la retribución que viniera percibiendo.
- 2.- Esta movilidad, que requiere la previa comunicación razonada a los representantes legales de los trabajadores, la empresa deberá realizarla de manera que un mismo trabajador no pueda ser destinado en más de una ocasión.

- 3.- De mantenerse la mencionada situación por un tiempo superior a tres meses ininterrumpidos, se entenderá que existe una plaza vacante y por tanto de contratación en esa categoría, grupo profesional y/o nivel de clasificación.

### **Artículo 3.6.- Ascensos profesionales**

- 1.- El ascenso es la promoción del trabajador a un grupo o categoría profesional superior y distinta de la antes realizada, con carácter permanente.
- 2.- El sistema básico de ascenso es el de valoración de la formación, experiencia y méritos del trabajador tomando como referencia las siguientes circunstancias:
  - a) Titulación adecuada (en su caso)
  - b) Valoración académica (en su caso)
  - c) Conocimiento del puesto de trabajo.
  - d) Se garantizará que la condición de mujer no sea criterio discriminatorio en el acceso y mantenimiento en el empleo, el ascenso y la promoción profesional.
  - e) Desempeño de funciones de superior grupo profesional
  - f) Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan.
  - g) En aplicación de la doctrina jurídica, de carácter temporal, de discriminación positiva e igualdad de méritos y capacidad entre hombre y mujer aspirantes al ascenso en caso de igualdad, se optará por el ascenso del trabajador del sexo que esté menos representado en cada categoría profesional.

## **CAPÍTULO 4º.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA**

### **Artículo 4.1.- Principios**

- 1.- Las empresas firmantes del presente convenio, se comprometen a no hacer uso, salvo el estrictamente necesario, de la movilidad funcional y menos de la geográfica en sus centros de trabajo.

### **Artículo 4.2.- Movilidad funcional**

- 1.- La movilidad funcional en el seno de la empresa, en todo caso deberá ser pactada con los trabajadores interesados y los representantes legales de los trabajadores.
- 2.- A la hora de proponer la dirección de las empresas la movilidad funcional de sus trabajadores, deberá tener en cuenta las titulaciones académicas o profesionales, así como el grupo de personal, asimismo las repercusiones que sobre el trabajador pueda tener el cambio de trabajo en materia de salud y sus responsabilidades familiares.
- 3.- La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas para su atención que, en todo caso, no podrá ser superior a 3 meses. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisible de la actividad productiva y deberá ser pactada con los representantes de los trabajadores.
- 4.- En caso de discrepancia entre la empresa, los representantes de los trabajadores y los propios trabajadores afectados, sobre el alcance de la movilidad funcional, la controversia se cometerá a un arbitraje de obligado cumplimiento ante la Autoridad Laboral competente.

### **Artículo 4.3.- Movilidad geográfica**

- 1.- Se entiende por movilidad geográfica al traslado o cambio de un puesto de trabajo de un centro a otro y que implique para el trabajador el cambio de residencia permanente de una localidad a otra.
- 2.- Se considerará como movilidad geográfica cuando el traslado del trabajador se efectúa a partir de los 25 Kms. del centro de trabajo donde venía prestando sus servicios.
- 3.- El traslado del trabajador se podrá realizar:
  - a) A instancia del propio trabajador.
  - b) Por Mutuo Acuerdo entre trabajador y dirección de la empresa o centro de trabajo.

- c) Por decisión de la dirección de la empresa o del centro de trabajo, en caso de necesidades productivas debidamente objetivadas.
- d) En todos los casos, la solicitud o acuerdos se realizará por escrito:
  - 1. Cuando el traslado sea a iniciativa de la dirección de la empresa o centro de trabajo, esta debería justificar convenientemente la existencia real de razones técnicas, organizativas o de productividad, para dicho traslado.
  - 2. Cuando se produzcan traslados a iniciativa de la dirección de la empresa o centro de trabajo, no se podrán efectuar nuevos contratos de trabajo durante al menos dos años para ocupar puestos de trabajo ocupados anteriormente por trabajadores trasladados.
  - 3. Cuando se produzca vacante a cubrir, del grupo del trabajador trasladado, en el centro del trabajador de origen, aquel tendrá derecho preferente a ocupar dicha plaza vacante.

**Artículo 4.4.- Redistribución de la plantilla por circunstancias tecnológicas, productivas y económicas.**

- 1.- La Empresa, previo acuerdo alcanzado con los representantes legales de los trabajadores y una vez obtenido la oportuna homologación del mismo por la Autoridad Laboral Competente, podrá suspender temporalmente en los términos que se pacte, el contrato de trabajo del personal para el que objetivamente exista la imposibilidad de darle ocupación efectiva como consecuencia de las reordenaciones y variaciones que pudieran llevarse a término en la Empresa.
- 2.- Si durante el período en el que un trabajador tenga su contrato de trabajo suspendido, se hiciera necesaria la cobertura de empleo por razones organizativas o de prestación de servicios que modificarán las circunstancias que dieron lugar a la suspensión, la Empresa procederá a reincorporar a éste de manera inmediata a la prestación efectiva del trabajo.
- 3.- Mientras la Empresa tenga suspendidos contratos de trabajo como medida de redistribución de plantilla y tratamiento del sobre dimensionamiento de los efectivos humanos, no podrá ofertar en promoción o progresión esas plazas ni incorporar personal de nuevo ingreso para la realización de trabajos propios de la categoría, grupo profesional y nivel de clasificación de cualquiera de los trabajadores en situación de suspensión temporal. El período de tiempo de suspensión temporal de contratos de trabajo, le será computado al trabajador a efectos de antigüedad en la Empresa.

## **CAPÍTULO 5º.- CALENDARIO/S, JORNADA, DESCANSOS, HORAS EXTRAORDINARIAS**

### **Artículo 5.1.- Calendario laboral**

- 1.- En todos los centros de trabajo del ámbito del presente convenio y antes del 31 de marzo de cada año, estará expuesto para conocimiento de todos los trabajadores el período de que dispondrán su disfrute de vacaciones, así como de los días de trabajo y descanso hasta el 31 de Diciembre.
- 2.- El calendario será acordado entre la dirección de la empresa o del centro de trabajo y los representantes legales de los trabajadores.
- 3.- El calendario laboral contendrá como mínimo los siguientes aspectos:
  - Distribución de la jornada laboral
  - Días festivos
  - Períodos de vacaciones de la plantilla
- 4.- En un anexo al calendario laboral, se expondrán los datos relativos a cada trabajador en materia de horario de trabajo, festivos y período de disfrute de vacaciones.
- 5.- Una vez aprobado el Calendario Laboral, el mismo no podrá ser modificado por ninguna de las partes, salvo casos excepcionales y que serán aprobados por la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.
- 6.- En la confección del calendario laboral se tendrá en cuenta las propuestas y aportaciones que realicen los trabajadores al respecto.
- 7.- En caso de falta de acuerdo en la negociación del Calendario Laboral, las partes notificarán a la autoridad laboral la situación, solicitando un arbitraje, antes de recurrir ante los Tribunales de Justicia de lo Social.

### **Artículo 5.2.- Duración de la jornada**

- 1.- La jornada laboral para el año 200\_\_\_\_, será de 35 horas semanales de trabajo efectivo.  
La jornada laboral no podrá ser superior a lo establecido en el presente convenio por contrato laboral individual.
- 2.- La duración máxima de la jornada laboral diaria será de 9 horas.
- 3.- Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso durante la mismo no inferior a 20 minutos, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

### **Artículo 5.3.- Jornada laboral para menores de 18 años**

- 1.- En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecer siempre que la duración de la jornada diaria exceda de cuatro horas y media.

### **Artículo 5.4.- Pausas y descansos**

- 1.- Todos los trabajadores al margen de la duración de su jornada laboral, podrán ampliar el número de pausas de descanso establecidos, como consecuencia de un trabajo penoso, tóxico, peligroso ó monótono. La ampliación de las pausas se realizará por acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores. El acuerdo se reflejará en el calendario laboral anual.

El descanso de fin semana será dos días ininterrumpidos en todos los centros de trabajo.

En sectores donde haya apertura de los Centros de Trabajo el sábado, el descanso de fin de semana será de 36 horas.

### **Artículo 5.5.- Finalización de jornada y aseo personal**

- 1.- Cuando, por las características del trabajo, el trabajador precise de un aseo especial, podrá abandonar el puesto de trabajo con la anterioridad suficiente para que le permita su aseo, considerándose este período como trabajo efectivo.

### **Artículo 5.6.- Jornada laboral en días especiales.**

- 1.- La jornada laboral de los días 24 y 31 de Diciembre, finalizará como máximo a las 14:00 horas, salvo en aquellos centros de trabajo donde la peculiaridad del trabajo lo impida.

### **Artículo 5.7.- Libertad religiosa y cultural**

- 1.- Las empresas respetarán la diversidad religiosa y cultural de sus trabajadores/as, favoreciendo el efectivo ejercicio de su libertad religiosa y de culto.
- 2.- La dirección de la empresa, con la debida antelación, fijará el calendario laboral anual, así como el calendario de vacaciones, atendiendo a las diferentes peculiaridades religiosas y culturales de sus trabajadores/as en plantilla.

Garantizando de este modo, la consideración y disfrute de condiciones de trabajo, jornadas laborales y días festivos, distintos de los legalmente establecidos y adaptados a facilitarles el cumplimiento de sus respectivos compromisos religiosos y culturales, con las necesidades productivas de la empresa.

### **Artículo 5.8.- Tiempos de espera y trabajo efectivo.**

- 1.- Los tiempos de espera, presencia o de mera vigilancia, en los que el trabajador no realiza trabajo efectivo, pero estando a disposición del empresario, se considera como tiempo de trabajo efectivo.

### **Artículo 5.9 .- Jornada laboral de verano**

- 1.- El período de jornada de verano para todos los trabajadores afectados por el presente convenio será del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive.
- 2.- Si debido a especialidades del trabajo, las empresas que así lo acuerden con los representantes legales de los trabajadores podrán determinar el trabajo a jornada partida que no podrá ser por más de tres días y trabajador a la semana.
- 3.- La jornada de trabajo de verano será la siguiente:
  - Jornada continua: De 7 a 15 horas de lunes a viernes
  - Jornada partida: De 9 a 14 horas y de 15 a 17 horas de lunes a viernes.

### **Artículo 5.10.- Trabajo a turnos**

- 1.- En las empresas o centros de trabajo con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos; sin que el trabajador pueda permanecer en el turno de noche más de una semana consecutiva.
- 2.- En las empresas o centros de trabajo que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y festivos, se preverá el descanso durante al menos dos domingos al mes, estableciéndose un cuadrante anual.

### **Artículo 5.11.- Jornada laboral nocturna**

- 1.- Se considera como jornada nocturna, la trabajada durante el período comprendido entre las 22.00 y las 6:00 horas.
- 2.- La dirección de la empresa o centro de trabajo está obligada a comunicar a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores, cuantos cambios que supongan el trabajo nocturno sea esta medida coyuntural o estructural, los cuales darán su opinión al respecto.
- 3.- La jornada laboral nocturna en ningún caso podrá exceder de las 10 horas diarias.

- 4.- Se considerará trabajador nocturno, aquel que realice normalmente en jornada nocturna (22.00 a 6:00 horas) una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo establecida.
- 5.- Los trabajadores nocturnos percibirán una retribución que comprenderá la establecida para su categoría profesional en el presente convenio, más el 25% en todos los conceptos: salario base, pluses por productividad, pagas extraordinarias y vacaciones.

#### **Artículo 5.12.- Flexibilización horaria de trabajo**

- 1.- Por acuerdo entre la dirección de la empresa, los representantes legales y los trabajadores interesados y siempre que la organización del trabajo lo permita, se podrá acordar la flexibilización de entrada y salida del trabajo, cumpliendo en todo caso la jornada de trabajo establecida para el conjunto del centro de trabajo.

#### **Artículo 5.13 .- Prolongación de jornada**

- 1.- La jornada de los trabajadores con funciones necesarias para la reanudación, continuidad y finalización, podrá ampliarse estrictamente por el tiempo necesario para el cumplimiento de estas labores.
- 2.- A los trabajadores que desarrollen prolongación de jornada, se les abonará la prorrata del tiempo empleado en relación al valor de la hora extraordinaria correspondiente al puesto de trabajo, o su compensación en tiempo de descanso.

#### **Artículo 5.14.- Horas extraordinarias**

- 1.- Las empresas se comprometen a la eliminación progresiva medible de realización de horas extraordinarias, tanto estructurales como coyunturales a fin de favorecer la creación de empleo.
- 2.- En el ámbito de la Comisión Negociadora del convenio se constituirá una comisión encargada de realizar el seguimiento de las horas extraordinarias, realizadas en el conjunto de las empresas con incidencia sobre la creación de empleo y con poderes para llamar la atención primero y proceder después ante la autoridad laboral ante la persistencia en la realización de horas extraordinarias.
- 3.- Las horas extraordinarias que se efectúen, exclusivamente, podrán ser compensadas por tiempo de descanso, que será por el doble al de las horas extraordinarias trabajadas.

- 4.- Los descansos compensatorios por haber realizado horas extraordinarias se llevarán a cabo en un plazo máximo de tres meses de haberse realizado éstas, manteniendo en todo caso, la preferencia de elección por parte del trabajador en cuanto a las fechas de disfrute de los días compensatorios, que se podrán unir con los descansos semanales.
- 5.- Las horas extraordinarias que se realicen, en todo caso no podrán sobrepasar el máximo establecido legalmente. Las horas extraordinarias que se realicen, figurarán en la nomina mensual del trabajador/a.:
- 6.- Las empresas están obligadas a que mensualmente entreguen a los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, una relación nominal de trabajadores y la horas extraordinarias que han realizado, tanto del personal propio, como del personal contratado o subcontratado.
- 7.- Las horas extraordinarias no podrán ser abonadas por debajo de lo establecido en la legislación vigente o presente convenio colectivo.

**Artículo 5.15.- Reducción de jornada por cuidado de hijo y familiares dependientes.**

- 1.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- 2.- Tendrá el mismo derecho quien precise de encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- 3.- La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

## **CAPÍTULO 6º.- CONTRATACIÓN LABORAL- DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 6.1 .- Ingresos en general**

- 1.- Todos los contratos celebrados por las empresas deberán obligatoriamente redactarse por escrito. De no observarse esta obligación, el contrato se considera formalizado por tiempo indefinido.
- 2.- La Dirección de la Empresa ante la existencia de vacantes, informará de ellas en los tabloneros de anuncios del centro de trabajo, así como de las características de las pruebas de selección a llevar a cabo para la contratación.
- 3.- El empresario queda obligado a informar al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato del trabajo, así como de las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

### **Artículo 6.2.- Sectores con dificultad**

- 1.- Las partes firmantes del presente convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo, como son: mujeres subrepresentadas, jóvenes desempleados menores de treinta años, parados de larga duración, desempleados mayores de cuarenta y cinco años, personas con discapacidad, etc.

En este sentido, las partes coinciden en la necesidad de propiciar la contratación de estos colectivos.

### **Artículo 6.3.- Acceso de la mujer**

- 1.- Las partes firmantes del presente convenio reconocen la difícil situación laboral de las mujeres en cuanto al acceso al empleo.
- 2.- A fin de mejorar el acceso de la mujer a todas las profesiones y de cara a un equilibrio profesional e ir eliminando la segregación ocupacional, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
  - a) Se utilizarán los informes estadísticos sobre la plantilla como instrumento para detectar situaciones de discriminación.
  - b) Se elaborará un programa de acciones positivas y mejoras respecto a la legislación ajustado a la situación laboral de cada empresa.
  - c) Se crearán Comisiones mixtas para la igualdad de oportunidades.

- d) Se asegurarán que la condición de mujer no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo.
- e) Se garantizará la no discriminación de las mujeres en el empleo, así como el derecho a una igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres.

#### **Artículo 6.4.- Ingreso al puesto de trabajo / Contenidos de la prestación Laboral**

- 1.- Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, su equiparación a la categoría o grupo profesional acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores, así como los niveles retribuidos previstos en los convenios colectivos o, en su defecto, de aplicación en la empresa.
- 2.- En ningún caso las cláusulas que contenga el contrato de trabajo no podrán ser inferiores a las del texto del presente convenio o legislación laboral vigente.

Si esto ocurriera, las cláusulas del contrato serán nulas de aplicación.

#### **Artículo 6.5.- Derecho preferente de ingreso**

- 1.- La Dirección de la empresa ante las vacantes, que produzcan informará de ellas a los trabajadores en los tabloneros de anuncios del centro de trabajo, así como de las características de las pruebas de selección a llevar a cabo para la contratación.
- 2.- Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hallan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato de aprendizaje y prácticas.
- 3.- En cada empresa o centro de trabajo, la dirección comunicará a los representantes legales de los trabajadores el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar y la documentación a aportar por los aspirantes.
- 4.- Los representantes legales de los trabajadores podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetivo, así como por eliminar todo tipo de discriminación en el ingreso en plantilla, respetando la igualdad de méritos y capacidad para desarrollar el trabajo de las personas aspirantes.

#### **Artículo 6.6.- Período de prueba**

- 1.- La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para técnicos titulados; de dos meses para los trabajadores cualificados, ni de quince días para los trabajadores no cualificados.
- 2.- El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Durante la ejecución de las pruebas éstas contarán con la presencia de al menos un representante legal de los trabajadores.

#### **Artículo 6.7.- Imposibilidad de la prestación laboral**

- 1.- Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios laborales una vez vigente el contrato de trabajo por causas imputables al empresario, le será de aplicación los contenidos íntegros del presente convenio.

#### **Artículo 6.8.- Límite de la contratación eventual.**

- 1.- Las empresas adquieren el compromiso de limitar al máximo la contratación eventual de trabajadores; como vía de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, así como una mayor cualificación profesional del personal contratado.
- 2.- La contratación eventual en el cómputo de sus modalidades no podrá superar como máximo:
  - El 8% en empresas de 250 ó más trabajadores
  - El 12% en empresas entre 100 y 249 trabajadores
  - El 15% en empresas de hasta 99 trabajadores.

#### **Artículo 6.9.- Copia básica de los contratos**

- 1.- Los Representantes Legales de los trabajadores, recibirán copia básica de todos los contratos efectuados en la empresa o centro de trabajo, así como de las prórrogas y denuncias de los mismos en el plazo máximo de los cinco días que tuviera lugar.

#### **Artículo 6.10 .- Igualdad de contratación y ascensos profesionales**

- 1.- Las empresas, elegirán, contratarán y ascenderán de categoría profesional a los trabajadores únicamente en función de sus cualificaciones y capacidades profesionales, con independencia de su raza, color, género, religión, nacionalidad, orientación sexual o origen social.

### **Artículo 6.11.- Trabajos amistosos**

- 1.- En el ámbito del presente Convenio quedan expresamente prohibidos los llamados trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad, o sin ánimo de lucro, ya que toda la prestación laboral total o parcial obligatoriamente será bajo contrato laboral.

### **Artículo 6.12.- Contratos a menores de 18 años.**

- 1.- Los trabajadores menores de 18 años, tanto con capacidad plena como los de capacidad limitada no podrán ser contratados con el fin de desarrollar actividades declaradas insalubres, penosas, nocivas o peligrosas.
- 2.- Así mismo, estos trabajadores no desarrollarán trabajo nocturnos y/o horas extraordinarias.
- 3.- Queda prohibida la admisión al trabajo de menores de 16 años, salvo para actividades profesionales especiales, las cuales tendrán que contar con autorización expresa de la Autoridad Laboral.

### **Artículo 6.13.- Empleos de libre designación**

- 1.- Serán cubiertos por libre designación de la dirección de la empresa, únicamente aquellos empleos que impliquen autonomía y responsabilidad de gestión, así como aquellos otros empleos, que sean considerados por la empresa como de confianza por razón de los cometidos que tengan designados y que impliquen acceso a datos o materias declaradas por la dirección de la empresa como de carácter estricto y rigurosamente reservado.
- 2.- La dirección de la empresa, entregará anualmente a los representantes legales de los trabajadores la relación de los puestos de trabajo a cubrir por libre designación.
- 3.- Las empresas informarán a los representantes legales de los trabajadores de cuantas contrataciones de libre designación efectúen, así como, del puesto de trabajo a cubrir.

## **CAPÍTULO 7º.- MODELOS DE CONTRATACIÓN**

### **Artículo 7.1 .- Contrato en prácticas**

- 1.- A tenor de lo establecido en el art. 11 del Estatuto de los trabajadores, podrán concertarse con quienes estuviera en posesión de un título universitario o de Formación profesional de grado medio o superior, o de títulos reconocidos legalmente como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la expedición de su último título.

### **Artículo 7.2.- Contratos en prácticas: duración Máxima**

- 1.- La duración mínima del contrato en prácticas será de 6 meses y sólo se podrá hacer una prórroga del mismo, al límite legal.
- 2.- Anualmente la dirección de las empresas junto a los representantes legales de los trabajadores, determinaran el número máximo de contratos, así como la duración de los mismos.
- 3.- El salario a percibir por estos trabajadores en los seis primeros meses de contrato no podrá ser inferior al 90% del salario de convenio para el trabajo y categoría profesional concreta. A partir del sexto mes el salario será igual al 100%.
- 4.- Las empresas están obligadas a informar a los Representantes Legales de los trabajadores de los contenidos de los Convenios de prácticas acordados entre las empresas y las Academias de Enseñanza, encargadas de impartir los cursos.

### **Artículo 7.3.- Contrato en prácticas: período de prueba**

- 1.- El período de prueba para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que posean título de grado medio, no será superior a un mes.
- 2.- El período de prueba para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que posean título de grado superior, no será superior a dos meses.
- 3.- Los Representantes Legales de los trabajadores realizarán seguimiento puntual de este tipo de contratación.

### **Artículo 7.4.- Contrato para la formación**

- 1.- Tiene por objeto la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un puesto de trabajo.

- 2.- Se celebrará con trabajadores mayores de 16 y menores de 21 años, salvo a los siguientes colectivos, a los que no se les aplicará éste límite máximo de edad, cuando que carezcan de titulación requerida para realizar un contrato en prácticas:
  - Minusválidos
  - Desempleados con más de tres años en situación de desempleo.
  - Desempleados en situación de exclusión social.
  - Inmigrantes, durante los dos primeros años de permiso de trabajo, salvo que se acredite la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
- 3.- La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años. Esta duración podrá incrementarse hasta los tres años en el supuesto de que el trabajador no hubiese completado los ciclos educativos correspondientes a la escolaridad obligatoria, o complete la formación teórica y práctica que le permita adquirir la cualificación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo.

#### **Artículo 7.5.- Contrato para la formación: duración y prórrogas**

- 1.- Cuando el trabajador bajo contrato para la formación haya finalizado la formación establecida y lo acredite mediante Certificado del Organismo Público correspondiente, no se le podrá prorrogar el contrato bajo esta modalidad formativa.

En el supuesto que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo período de prueba para el mismo puesto de trabajo, computándose la duración del anterior contrato a efectos de antigüedad, pasando en ese supuesto a ocupar la categoría inmediatamente superior a la suya de las determinadas convencionalmente.

- 2.- Los trabajadores que hayan sido contratados bajo la modalidad de contrato para la formación tendrán preferencia para ocupar un puesto de trabajo apto a su cualificación profesional, cuya vacante existente le será comunicada para su aceptación ó no.
- 3.- El trabajador, bajo contrato para la formación durante su período formativo percibirá un salario equivalente al menos al Salario Mínimo Interprofesional existente en cada momento, o salario mínimo garantizado del convenio, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

#### **Artículo 7.6.- Contrato para la formación: tiempo para la formación teórica**

- 1.- El tiempo dedicado a la formación teórica no será inferior al 25% de la jornada.

- 2.- En todo caso, la formación teórica podrá compaginarse con la formación práctica, para ello en cada caso se realizará la distribución de tiempo necesario para compaginar ambas actividades.

**Artículo 7.7.- Contrato para la formación: determinación del número máximo de puestos a cubrir.**

- 1.- Al principio del año natural, de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa o centro de trabajo y los Representantes Legales de los trabajadores, se determinará el número de contratos a realizar durante el año en la modalidad de formación.
- 2.- El número de contratos para la formación en todo caso se determinará en función de las necesidades objetivas de la empresa y del número de plantilla de cada centro de trabajo.

**Artículo 7.8.- Contrato a tiempo parcial**

- 1.- Es el que se realiza para prestar un servicio durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en este Convenio. Se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente y con las siguientes especificaciones:
  - a) La jornada diaria podrá efectuarse de forma continuada o partida, pudiendo en el último caso, efectuarse una sola interrupción.
  - b) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.
  - c) El número de horas complementarias que podrán pactarse no podrá exceder del 15% de las horas ordinarias contratadas dentro del límite del 77% de la jornada a tiempo completo, pudiendo distribuirse de forma irregular a lo largo del año, en función de las necesidades organizativas de las empresas, y debiendo notificarse su realización con una semana de antelación.
- 2.- Los Contratos a tiempo parcial celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del R.D. Ley 15/1998, de 27 de Noviembre, continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional conforme a la que se celebraron. En el supuesto de que tuviesen una jornada inferior a la establecida en el párrafo primero, podrán establecer pacto e horas complementarias, sin que en ningún caso se supere dicho límite.
- 3.- No podrán concretarse contratos a tiempo parcial para desempeñar jornadas inferiores a la mitad de la jornada laboral establecida semanalmente, o de 120 horas al mes, o de 4 horas diarias en jornada continua. Salvo circunstancias especiales que en todo caso tendrán que contar con la expresa conformidad de los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo.

- 4.- Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas legalmente, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre el 85 y el 25 por ciento de los mismos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad.
- 5.- A los trabajadores contratados a tiempo parcial no les será de aplicación el artículo de éste convenio referido a competencia desleal.

#### **Artículo 7.9 .- Horas complementarias**

- 1.- Los representantes legales de los trabajadores, recibirán listado mensual de las horas complementarias que se realicen por todos los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

#### **Artículo 7.10.- Contratación temporal, jornada mínima.**

- 1.- A fin de ordenar la contratación temporal respecto a la jornada de la misma, se tendrá presente los siguientes criterios:  
Jornada Mínima semanal de 20 horas, 4 horas diarias de jornada continuada.  
A dichos trabajadores no les será de aplicación el artículo de éste convenio referido a competencia desleal.

#### **Artículo 7.11.- Contrato a tiempo parcial: procedimiento del derecho de preferencia**

- 1.- A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de modo que puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de trabajo a tiempo completo en a tiempo parcial y viceversa.
- 2.- En caso de vacantes a tiempo completo, tendrán preferencia quienes con anterioridad hubieran transformado contratos a tiempo completo en a tiempo parcial y soliciten retorno a la situación anterior.
- 3.- El trabajador contratado a tiempo parcial, que hubiera prestado sus servicios durante un año o más, tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante a tiempo completo e indefinido que se produzca en su centro de trabajo y en la misma categoría o grupo profesional, debiendo formular petición previa por escrito ante la dirección del centro.
- 4.- Las vacantes se cubrirán previa solicitud de los interesados por riguroso orden de antigüedad cuantificando esta por el número de jornadas en alta en la seguridad social para la empresa.. En el supuesto de concurrencia de varias peticiones con la misma antigüedad, prevalecerá la fecha de presentación de la solicitud.

- 5.- Los representantes de los trabajadores serán informados de las vacantes existentes, solicitudes presentadas y de la concesión de los puestos de trabajo.

**Artículo 7.12.- Contrato a tiempo parcial: conversión por razones familiares o formativas.**

- 1.- Un trabajador cuando justifique debidamente la existencia de razones familiares o formativas podrá reconvertir su contrato a tiempo total en contrato a tiempo parcial, lo cuál, deberá ser previa solicitud escrita.
- 2.- Una vez que el trabajador considere la no existencia de razones para mantener el contrato a tiempo parcial solicitará la reconversión de éste por el tiempo que anteriormente lo venía haciendo, siendo el cambio automático al día 1º del mes siguiente.

**Artículo 7.13.- Fijos discontinuos**

- 1.- Aquellos trabajadores que hayan sido contratados por duración determinada durante dos o más campañas correlativas, tendrán la condición de trabajadores fijos de carácter discontinuo.
- 2.- Las empresas necesitadas de recurrir a la contratación eventual, lo realizarán entre aquellos trabajadores que fueran contratados como eventuales en la temporada anterior.
- 3.- La incorporación de los trabajadores se efectuará por riguroso orden de antigüedad dentro de la categoría profesional y a medida de las necesidades del centro de trabajo. La cesación de los servicios se llevará a cabo siguiendo el mismo orden inverso.
- 4.- Los períodos trabajados en virtud de contratos por tiempo determinado en las dos temporadas anteriores a la adquisición de la condición de fijos discontinuos, serán reconocidos a efectos de cómputo de antigüedad.
- 5.- Las empresas que efectúen contratos a través de fijos discontinuos, no podrán proceder a otro tipo de contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal-ETT's.
- 6.- Los trabajadores con contrato de trabajo fijo discontinuo con una antigüedad en la empresa o centro de trabajo superior a tres temporadas adquieren el derecho preferente a ocupar los puestos de trabajo fijos ordinarios a tiempo completo durante todo el año.
- 7.- Las direcciones de las empresas, previa comunicación a los trabajadores afectados, deberán publicar en los tablones de anuncios la existencia de vacantes.  
A estas vacantes podrán concurrir todos los trabajadores que reúnan el requisito de tener una antigüedad de tres años en la empresa o centro de trabajo. Las vacantes se cubrirán por riguroso orden de antigüedad cuantificando esta por el número de jornadas en alta en la seguridad social para la empresa, de los trabajadores fijos discontinuos que hayan concurrido.

- 8.- El trabajador fijo discontinuo tendrá derecho a una garantía mínima de ocupación de 6 meses continuados.
- 9.- Llegado el período de llamamiento de los fijos discontinuos o una vez reiniciada su prestación laboral, si la empresa se retrasase en darle trabajo efectivo por impedimentos no imputables al trabajador, éste percibirá su salario mientras dure tal situación.

#### **Artículo 7.14.- Contratos de duración determinada**

- 1.- Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás miembros de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.
- 2.- A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días por cada año de servicio.

#### **Artículo 7.15.- Contratos por obra o servicio**

- 1.- A lo dispuesto en el art.15.1 del Estatuto de los Trabajadores, en las empresas o centros de trabajo que concurren especiales circunstancias de producción, ciertos puestos podrán cubrirse a través de contratos por obra o servicio.
- 2.- En todo caso, la determinación de los puestos cubrir y su duración serán expresamente determinados entre la Dirección de la empresa, centro de trabajo y los representantes legales de los trabajadores.
- 3.- En ningún caso se podrán cubrir puestos de trabajo estructurales o de nueva creación con trabajadores con contratos de Obra o Servicio.
- 4.- Los Representantes Legales de los trabajadores quedan obligados a notificar a la Inspección de Trabajo cualquier sospecha de fraude que se pueda producir en la contratación laboral bajo la modalidad de obra o servicio.

#### **Artículo 7.16 .- Conversión de contratos eventuales en indefinidos**

- 1.- Los trabajadores contratados a través de contratos de carácter temporal, cualquiera que sea la modalidad a la que hallan estado vinculados a la empresa o centro de trabajo durante más de dos años ininterrumpidos o tres años alternos, adquirirán la condición de fijos en plantilla.

#### **Artículo 7.17.- Identificación de las actividades en que pueda contratarse trabajadores eventuales.**

- 1.- Las empresas no podrán contratar trabajadores con contrato eventual, para ocupar puestos de trabajo considerados estructurales.

- 2.- Se podrán contratar trabajadores eventuales para ocupar únicamente puestos de trabajo o situaciones temporales consideradas coyunturales, que no podrán sobrepasar los tres meses de duración.

#### **Artículo 7.18.- Contrato para el fomento de la contratación Indefinida**

- 1.- A tenor de la legislación vigente, el objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse esta modalidad, a jornada completa o a tiempo parcial – según el caso- en los modelos legalmente previstos y con los trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:
  - a) Contrataciones iniciales de trabajadores desempleados con alguna de las siguiente condiciones:
    - Jóvenes desde 16 a 30 años de edad, ambos inclusive.
    - Parados que lleven más de seis meses inscritos como demandantes de empleo.
    - Mayores de 45 años.
    - Discapacitados.
  - b) Transformación de contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos celebrados con anterioridad al 31 de Diciembre de 2003.
- 2.- En el resto de requisitos y condiciones (forma, bonificaciones sociales, indemnizaciones por despido, exclusiones,...), se atenderá a lo establecido por la legislación vigente, en concreto en la Ley 12/2001, de 9 de Julio, o normativa que lo desarrolle.

#### **Artículo 7.19 .- Contratación a través de la ETT´s**

- 1.- Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a no utilizar la contratación laboral a través de las Empresas de Trabajo Temporal-ETT´s.
- 2.- Cuando por razones debidamente justificadas y por tiempo tasado se proceda a algún tipo de contratación laboral a través de ETT´s, éste deberá contar con la conformidad expresa de los representantes legales de los trabajadores.
- 3.- Los trabajadores contratados a través de Empresas de Trabajo Temporal-ETT´s, percibirán las mismas retribuciones que los trabajadores de la empresa usuaria y que realicen funciones o trabajos idénticos.

#### **Artículo 7.20.- Contrato de relevo**

- 1.- Es el contrato que se realiza con un trabajador, en situación de desempleo o que tuviese concertado con su empresa un contrato de duración determinada, con objeto de cubrir jornada que deja vacante el trabajador que se jubila parcialmente.

- 2.- La duración el contrato podrá ser indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo, que se hubiera celebrado por duración determinada- podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso, al dinamizar al período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total de trabajador relevado.
- 3.- En el caso del trabajador que se jubile parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, el contrato de relevo podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de la jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.
- 4.- En el supuesto que el contrato de relevo sea de duración determinada y no sea objeto de transformación en indefinido, a la finalización de dicho contrato, el trabajador afectado tendrá derecho a una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.
- 5.- La jornada podrá ser a tiempo completo o parcial. En todo caso, será como mínimo igual a la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila anticipadamente.
- 6.- El puesto de trabajador relevista será el mismo del trabajador sustituido o uno similar correspondiente al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

## **CAPÍTULO 8º.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **Artículo 8.1.- Excedencia forzosa. Reserva del puesto de trabajo**

- 1.- Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente en materia de suspensión de contrato de trabajo, los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a la suspensión temporal de su contrato de trabajo, con derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo, a efectos de antigüedad, de los períodos de tiempo correspondientes, en los siguientes casos:
- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
  - b) Por enfermedad una vez transcurrido el plazo de los 18 primeros meses de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación, aunque la empresa halla dejado de cotizar.
  - c) Por ejercicio de cargo público representativo o cargo sindical, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato en el ámbito federal profesional de sección sindical sectorial, provincial-autonómico o superior.
  - d) Durante el período de gestación de la trabajadora.
  - e) Cualquier otra que legalmente se establezca.
  - f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas, tanto la detención preventiva como la prisión provisional, y cuando la privación de libertad del trabajador le sea consensuada de la utilización del permiso de conducir.

Esta situación se considerará como excedencia forzosa, por lo que el trabajador deberá incorporarse al trabajo dentro del mes siguiente a la finalización de su cargo o causa que justificó la excedencia.

Los excedentes forzosos que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el Centro.

### **Artículo 8.2.- Excedencia *especial* por cuidado de hijos y por cuidado de familiares**

- 1.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a cinco años, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, computables a efectos de antigüedad, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

- 2.- En los no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto para los supuestos de excedencia forzosa.
- 3.- Excedencia por cuidado de familiar:
  - a. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.
  - b. Durante el primer año, el trabajador tendrá derecho al cómputo de antigüedad y a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

### **Artículo 8.3.- Excedencia voluntaria**

- 1.- El personal que haya cumplido 1 año efectivo de trabajo en la empresa, tendrá derecho a excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo por un plazo no inferior a 24 meses y un máximo de 60 meses.
- 2.- La excedencia podrá ser utilizada por el trabajador para cuestiones familiares, particulares y laborales, siempre que ésta última, no sea de competencia o la actividad concesionaria de la excedencia.
- 3.- La excedencia deberá ser concedida como muy tarde, por la dirección de la empresa, dentro del mes siguiente a la presentación de la solicitud por parte del trabajador.
- 4.- En el plazo de 30 días a finalizar la excedencia, el trabajador notificará por escrito, a la dirección de la empresa, su intención de incorporarse a su puesto de trabajo.
- 5.- Si la empresa no diese trabajo en el plazo de 10 días una vez finalizada la excedencia, el trabajador percibirá hasta su efectiva incorporación a su antiguo puesto de trabajo o similar, todos sus derechos: salario, antigüedad, etc.
- 6.- A todo lo no recogido en este capítulo, se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.
- 7.- Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca de estudios, o participación en cursillos de perfeccionamiento, propios de la especialidad del trabajador, se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.

#### **Artículo 8.4.- Suspensión del contrato por parto, con reserva del puesto de trabajo**

- 1.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste el período de suspensión.
- 2.- No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

#### **Artículo 8.5.- Suspensión del contrato por adopción o acogimiento, con reserva del puesto de trabajo**

- 1.- En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios competentes. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

#### **Artículo 8.6.- Suspensión del contrato por períodos de descanso simultáneos, con reserva del puesto de trabajo**

- 1.- En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

- 2.- Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

#### **Artículo 8.7.- Suspensión del contrato por adopción internacional, con reserva del puesto de trabajo**

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

#### **Artículo 8.8.- Dimisión del trabajador / Preaviso.**

- 1.- Cuando el trabajador lleve más de un año vinculado a la Empresa decida voluntariamente rescindir el contrato laboral que le unía a la empresa, obligatoriamente procederá a preavisar a la dirección con la antelación siguiente:
  - Personal No cualificado: 1 Semana.
  - Personal Cualificado: 2 Semanas.
  - Mandos Intermedios/ Encargados: 1 Mes.
  - Mandos superiores con contrato laboral Ordinario: 2 Meses.

#### **Artículo 8.9.- Exigencias formales adicionales al despido.**

- 1.- El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar en el mismo, los hechos que lo motivan, así como la fecha en que comenzará sus efectos.
- 2.- Al mismo tiempo, la empresa está obligada a remitir copia de la carta de despido a los representantes legales de los trabajadores, los cuales y una vez conocidos los hechos que motivan al despido, podrán constatar los hechos, a fin de proceder ante la Autoridad Laboral en la forma que determinen.
- 3.- Cuando el trabajador despedido fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, la apertura de expediente contradictorio, en él serán oídos, además del despido, los representantes legales de los trabajadores y responsables del Sindicato, si estuviese en la empresa afiliado a un sindicato. La empresa no podrá ejercer el derecho de despido de un representante legal de los trabajadores, si existiesen contradicciones entre los motivos reales y los que figuran en la carta de despido, salvo que el motivo de despido sea de suma gravedad.

- 4.- La empresa no podrá ejercer el derecho de despido de un trabajador, si existiesen contradicciones entre los motivos reales y los que figuran en la carta de despido, salvo que el motivo del despido sea de suma gravedad.
- 5.- La inobservancia de la notificación de despido por escrito, presupone la invalidez del mismo.
- 6.- La carta de notificación de despido a un trabajador deberá estar firmada por persona con poderes específicos en la empresa para tales tomas de decisiones.

#### **Artículo 8.10.- Revisión de contrato: indemnización tras permiso por maternidad y/o cuidado de familiar**

- 1.- El trabajador que con reducción de jornada por cuidado de hijo o cuidado de familiar sufra la rescisión de su contrato, la indemnización por despido será calculada en relación al salario que percibía en la etapa anterior a la reducción de jornada.

#### **Artículo 8.11.- Incompatibilidades**

- 1.- El personal afectado por el presente convenio, no podrá prestar otros servicios laborales, por cuenta propia o ajena en empresas de las mismas características de producción o servicios a la empresa a la que pertenece de forma estable.

#### **Artículo 8.12 .- Extinción del contrato**

- 1.- Sin perjuicio de las condiciones establecidas en los artículos siguientes el contrato de trabajo se extinguirá por las causas establecidas en el Estatuto de los trabajadores.

#### **Artículo 8.13.- Jubilación**

- 1.- El cese ordinario en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad. Se establece el sistema de jubilación especial a los sesenta y cuatro años en aquellos casos en el que el puesto de trabajo ocupado por el trabajador que se jubile , no esté catalogado por el centro a extinguir o amortizar. Esta jubilación especial se tramitará conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/1.985 de 17 de Julio o disposición legal que lo regule o desarrolle en el futuro
- 2.- Las empresas y los representantes de los trabajadores informarán de los sistemas legales de jubilación parcial y anticipada, fomentando su utilización.

#### **Artículo 8.14.- Jubilación a tiempo parcial**

- 1.- El trabajador que reúna todos los requisitos exigidos por la legislación vigente para proceder a su jubilación a tiempo parcial, no precisará de la autorización previa de la empresa, salvo que conlleve la contratación de un sustituto.

### **Artículo 8.15.- Información y seguimiento de los despidos objetivo**

- 1.- Las empresas adquieren el compromiso de consulta y opinión de los Representantes Legales de los trabajadores ante los despidos objetivos que se produzcan en los centros de trabajo.
- 2.- No se podrá despedir a un trabajador alegando inadaptación ó ineptitud cuando el trabajador ante cambios de tecnologías ó nuevos métodos de trabajo, no halla recibido la óptima formación que le permita adaptarse a los cambios.
- 3.- El trabajador no podrá ser despedido, si previamente la dirección de la empresa no prueba fehacientemente ante los representantes legales de los trabajadores la imposibilidad de que el trabajador no cuenta con las condiciones profesionales necesarias para ocupar el puesto de trabajo encomendado.
- 4.- Cuando la empresa proceda a un despido por causas objetivas, se verá obligado a realizar una nueva contratación para la misma categoría profesional y puesto de trabajo en un plazo máximo de tres meses.

### **Artículo 8.16.- Maternidad, suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.**

- 1.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste el período de suspensión.

### **Artículo 8.17.- Derechos simultáneos de los padres.**

- 1.- No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.  
En los casos de nacimiento de hijos prematuros y en aquellos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

### **Artículo 8.18.- Adopción y acogimiento.**

- 1.- En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativo o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con alguna forma de discapacidad o minusvalía, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios competentes. En el caso de que el padre y la madre trabajen el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
- 2.- En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, acogimiento o adopción múltiple.
- 3.- Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.
- 4.- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

### **Artículo 8.19.- Finiquitos**

- 1.- Las empresas estarán obligadas a presentar al trabajador una propuesta de finiquito con 48 horas de antelación a la fecha de su cese, de no ser así el finiquito carecerá de efectos liberatorios.  
El trabajador tendrá que ser saldado y finiquitado el último día trabajado de todos 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, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de retraso en la liquidación, con el límite de quince días.

## **CAPÍTULO 9º.- REPRESENTATIVIDAD Y PARTICIPACIÓN**

### **Artículo 9.1.- De la información a los trabajadores.**

- 1.- Los representantes de los trabajadores en el ejercicio del derecho a la libertad de expresión en el centro de trabajo en las materias propias de su representación, podrán publicar, distribuir textos o informar a los trabajadores acerca de aquellos asuntos que consideren oportunos, sin perturbar el normal desarrollo de la actividad de la empresa.
- 2.- Con el fin de facilitar la información de los representantes al conjunto de trabajadores, el Comité de Empresa, Delegados de Personal en el Centro de Trabajo y sindicatos presentes en el centro de trabajo, dispondrán cada uno de ellos de un Tablón de Anuncios, situado en un lugar visible y donde se garantice un adecuado acceso al mismo a los trabajadores.

### **Artículo 9.2.- Garantías sindicales**

- 1.- Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal, o Delegado de Sección Sindical podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a la finalización de su mandato o cese voluntario, por causas directas o indirectas relacionadas con el ejercicio de su representación sindical.
- 2.- Si se diese sanción o despido por otras causas, la empresa deberá tramitar expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado el Comité de Empresa o Delegados de Personal, así como el Delegado Sindical de la Sección Sindical del sindicato al que esté afiliado.

### **Artículo 9.3.- Información de la empresa a los representantes de los trabajadores**

- 1.- La dirección del centro de trabajo estará obligada a informar y solicitar la opinión de los representantes legales de los trabajadores en las siguientes materias:
  - a) Ante cualquier tipo de sanciones o despidos, previas a su ejecución.
  - b) Con carácter previo a su ejecución o tramitación, en las siguientes materias:
    - Reestructuración de plantilla
    - Movilidad funcional o geográfica
    - Cierre total o parcial, definitivos o temporales
    - Venta o sucesión de la empresa.
    - Reducción de jornada
    - Planes de formación.

- Evaluación de Riesgos Laborales
- Implantación de los Sistemas de Prevención.
- Implantación, cambio o revisión de los sistemas de organización del trabajo
- Implantación de sistemas productivos
- Valoración de puestos de trabajo
- Contratación laboral a través de ETT's/ subcontratación
- Horas extraordinarias
- En todo tipo de contratación laboral
- Concesión de excedencias laborales
- Otros a determinar

#### **Artículo 9.4.- Permisos sindicales/ Acumulación de horas sindicales**

- 1.- Para quienes ostenten cargos de representatividad legal de los trabajadores se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y presente convenio colectivo.
- 2.- Previa notificación escrita de los representantes legales de los trabajadores a la dirección del centro de trabajo, éstos podrán acumular las horas sindicales en uno o varios de ellos en una bolsa anual, siempre que no se rebase en cómputo anual el número total de horas concedidas según establece el artículo 68.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 9.5.- Condiciones económicas y profesionales**

- 1.- Las empresas garantizarán el desempeño de su labor representativa de los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo.
- 2.- El desempeño de la labor representativa de los representantes de los trabajadores, en ningún caso implicará perjuicios en su promoción profesional o emolumentos salariales establecidos de forma individual y colectiva.

#### **Artículo 9.6.- Información a los trabajadores**

- 1.- Los representantes legales de los trabajadores dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente durante la jornada laboral a los trabajadores sobre asuntos de carácter laboral o sindical del centro de trabajo o empresa, sin que ello suponga distorsión en los procesos productivos.

#### **Artículo 9.7.- Derechos sindicales de cargos electos**

- 1.- Los trabajadores que ostenten cargos electos a nivel provincial, autonómico o nacional en las organizaciones sindicales con representatividad en el Comité de Empresa, dispondrán de:
  - a) Al disfrute de los permisos, no retribuidos, necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese en el cargo.
- c) A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su cargo representativo, del sindicato al que este afiliado o del conjunto de los trabajadores del centro de trabajo concreto. Ello previa comunicación a la Dirección del centro de trabajo, sin que el ejercicio de este derecho afecte al normal desarrollo de los sistemas productivos.

### **Artículo 9.8.- Comité Intercentros / Constitución**

- 1.- En todas las empresas con más de un Comité de Empresa o Junta de Personal, se constituirá un Comité Intercentros, el cual estará constituido por 13 miembros, componentes de los diferentes Comités de Empresa y delegados de personal , en función del número de miembros de cada sindicato.
- 2.- En la composición del Comité Intercentros se guardará la representativa de los sindicatos, según los resultado electorales considerados globalmente en el conjunto de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

### **Artículo 9.9.- Reuniones del Comité Intercentros**

- 1.- El Comité Intercentros se reunirá al menos una vez trimestralmente de forma ordinaria y de forma extraordinaria cuando el 33% del total de sus integrantes lo soliciten por escrito al Presidente o por éste cuando se requiera por un asunto urgente.

Quando la convocatoria extraordinaria sea a partir del 33% de los miembros del Comité, éstos, junto a la petición de reunión, deben presentar por escrito las razones fundamentadas de tal solicitud de reunión, cuya reunión se celebrará en un plazo máximo de 10 días de recibir la notificación de convocatoria por parte del Presidente.

- 2.- El Comité Intercentros mantendrá al menos una reunión trimestral con la Dirección de la empresa o cuando la propia empresa o a iniciativa del propio Comité se crea conveniente tratar asuntos urgentes.

### **Artículo 9.10. - Funciones y competencias del Comité Intercentros**

- 1.- Competencias del Comité Intercentros

Las competencias del Comité Intercentro, además de las establecidas en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación nacional e internacional, serán las siguientes:

- a) Asumir las funciones y competencias, derechos y obligaciones que la legislación laboral y el presente convenio colectivo contienen.
- b) Resolver todas las dudas y consultas que surjan con motivo de la aplicación del presente convenio en los centros de trabajo.
- c) Intervenir, en representación del personal en las actuaciones de la dirección de la empresa, para la modificación substancial de las condiciones de trabajo, siempre que afecte a más de un centro.
- d) Recibir de la dirección de la empresa información semestral de la marcha general de la misma, en aspectos como: inversiones, política de empleo, bolsa de pedidos, etc. y cuantos puedan ser de interés.
- e) Elaborar y proponer, junto a los Delegados de Prevención planes de prevención, formación, medicina preventiva y sobre actualización de normas nacionales e internacionales (OIT y UE).
- f) Convocar asambleas de trabajadores de los diferentes centros
- g) Constituir Comisiones de trabajo de temas concretos
- h) Declarar huelga legal y ejercitar cuantas acciones administrativas o judiciales sean necesarias para salvaguardar los intereses generales de todos los trabajadores de la empresa.
- i) Establecer con la dirección de la empresa pactos o acuerdos que afecten al conjunto de trabajadores.

**Artículo 9.11.- Crédito de horas, miembros del Comité Intercentros.**

- 1.- Cada miembro del Comité Intercentros dispondrá, además del crédito de horas establecido en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores de diez horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones representativas en dicho Comité.

**Artículo 9.12.- Delegado del Comité Intercentros**

- 1.- Una vez constituido el Comité Intercentros, éste nombrará entre sus miembros al Delegado del Comité Intercentros, el cual será el encargado de la gestión y coordinación de las actividades de este órgano.
- 2.- El Delegado del Comité Intercentros dispondrá de un crédito de 40 horas sindicales mensuales, al margen del crédito que tenga concedido en su calidad de representante legal de los trabajadores.

**Artículo 9.13.- Representantes de los trabajadores, gastos por actividades**

- 1.- Los gastos que se les originen a los miembros del Comité de Empresa y Comité Intercentro, por desplazamientos, dietas u otros gastos justificables por la asistencia a reuniones convocadas por la dirección de la empresa o formar parte de la Mesa Negociadora del convenio colectivo, correrán a cargo de las empresas.

#### **Artículo 9.14.- Reglamento de funcionamiento interno del Comité Intercentros**

- 1.- Una vez constituido el Comité Intercentros, en el plazo de 30 días, se elaborará un Reglamento de Funcionamiento Interno del mismo, cuyo texto no podrá contravenir lo establecido en la legislación laboral vigente.

Una vez aprobado el contenido del Reglamento, una copia del mismo, se registrará ante el Organismo Laboral competente.

#### **Artículo 9.15.- Discreción profesional**

- 1.- Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que debe regir la prestación laboral, los representantes legales de los trabajadores, están obligados a mantener la máxima discreción en el exterior de la empresa, relativos a los sistemas de producción, clientes y situación económica de la empresa, no otros de índole general laboral.

#### **Artículo 9.16.- Asesores sindicales**

- 1.- Cada uno de los sindicatos, podrá durante la negociación del convenio ser asistido en la Mesa de negociación por un asesor jurídico, sindical o económico.
- 2.- Así mismo, en las reuniones que mantengan la Dirección de la empresa con los representante legales de los trabajadores, si estos lo creen necesario podrán contar con asesoramiento jurídico, laboral ó económico externo.
- 3.- A las reuniones entre la Dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, asistirán los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales constituidas.

#### **Artículo 9.17.- Locales sindicales**

- 1.- Las empresas facilitarán a los Órganos de representación unitaria de los trabajadores, las comisiones y, en su caso, a las Secciones Sindicales, un local independiente debidamente acondicionado, con mobiliario, material de oficina, fax, teléfono y e-mail.

#### **Artículo 9.18.- Trabajadores miembros de la Comisión negociadora del convenio.**

- 1.- Los trabajadores designados como miembros de la Comisión Negociadora, ya sean representantes legales de los trabajadores o Delegados sindicales, les serán concedidos permisos retribuidos por sus empresas a fin de facilitarles su labor como negociadores.

#### **Artículo 9.19 .- Elecciones sindicales**

- 1.- Los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de tres meses en la empresa, tendrán la condición de elegibles.
- 2.- En los centros de trabajo con cuatro o más trabajadores se podrán convocar elecciones sindicales legalmente, donde será elegido un Delegado de Personal que representará al conjunto de trabajadores.

## **CAPÍTULO 10º.- SECCIONES SINDICALES**

### **Artículo 10.1.- Principios**

- 1.- Los trabajadores afiliados a un sindicato en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, podrán constituir secciones sindicales al margen del número de trabajadores en plantilla, de acuerdo con el artículo 8º y 10º de la LOLS.

### **Artículo 10.2 .- Prácticas antisindicales**

- 1.- Las empresas acogidas al presente convenio, manifiestan estar en la mejor disposición y respeto al desarrollo de la actividad sindical en los centros de trabajo, facilitando, su acción a fin de conseguir un clima laboral óptimo.

### **Artículo 10.3.- Funciones y competencias (Centros con menos de 100 trabajadores)**

- a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en sus estatutos, así como según lo perpetuado en el artículo 8 de la LOLS.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación a la dirección de la empresa.
- c) Recaudar cuotas o recibirlas de la empresa, una vez ésta haya realizado el correspondiente descuento en la nómina de los trabajadores afiliados.
- d) Distribuir información sindical
- e) Recibir cuanta información le remita su sindicato.
- f) Disponer de un tablón de anuncios que deberá situarse en un lugar del centro de trabajo donde se garantice el libre acceso al mismo de todos los trabajadores.

### **Artículo 10.4.- Funciones y competencias (Centros con más de 100 trabajadores)**

- a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato y según lo perpetuado en el artículo 10 de la LOLS.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación a la dirección de la empresa.
- c) Recaudar cuotas o recibirlas de la empresa una vez que ésta haya realizado el correspondiente descuento en la nómina de los trabajadores afiliados.
- d) Distribuir información sindical

- e) Recibir cuanta información le remita el sindicato.
- f) Disponer de un tablón de anuncios que deberá situarse en un lugar del centro de trabajo donde se garantice el libre acceso al mismo de todos los trabajadores.
- g) La utilización de un local debidamente equipado, en el que la sección sindical podrá desarrollar sus actividades de asistencia e información a los afiliados.
- h) Las empresas facilitarán a la Sección Sindical los medios materiales (mobiliario, material de oficina, ordenador, fax, teléfono, e-mail, acceso a internet, etc), con cargo a la empresa.

#### **Artículo 10.5.- Horas sindicales**

- 1.- Quienes ostenten cargos de representatividad de los trabajadores (Delegados de Personal y Miembros de Comités de Empresa o Juntas de Personal) o de representatividad sindical (Delegados de Secciones Sindicales), se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente convenio.
- 2.- Las horas sindicales podrán acumularse por períodos anuales.
- 3.- Previa notificación escrita de los miembros del Comité de Empresa o Juntas de Personal, Delegados de Personal y Delegados Sindicales a la dirección del centro de trabajo, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores y de los representantes sindicales, en uno o varios de ellos, siempre que no se rebase, en conjunto, el tope legal en cómputo anual.

#### **Artículo 10.6.- Delegados sindicales**

- 1.- En los centros de trabajo con 100 o más trabajadores, los sindicatos que hayan obtenidos el 10% o más de los votos en la elección al Comité de Empresa, contarán con el número de delegados previsto en la siguiente escala:  
  
De 100 a 250 trabajadores: 1 Delegado  
De 251 a 500 trabajadores: 2 Delegados  
Más de 501 trabajadores: 3 Delegados.
- 2.- Los Delegados Sindicales dispondrán de 40 horas sindicales mensuales.
- 3.- Los sindicatos que no obtuvieron el 10% de los votos, tendrán derecho al nombramiento de un delegado sindical.

## **Artículo 10.7.- Cargos electivos sindicales**

- 1.- Los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, así como federal profesional en las organizaciones sindicales con representación en el Comité de Empresa o a las que pertenezcan los delegados de personal, tendrán derecho:
  - a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
  - b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese en el cargo.
  - c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores del sector, ello previa comunicación a la dirección de la empresa o centro de trabajo.
- 2.- Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de los Convenios Colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores activos en las empresas, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por el ámbito de la negociación.

## **Artículo 10.8.- Cuota sindical**

- 1.- Los trabajadores afiliados a los sindicatos podrán solicitar de su empresa el descuento en nómina de la cuota sindical.
- 2.- La solicitud deberá ser dirigida a la Dirección de la Empresa por el sindicato al que está afiliado el trabajador y con la explícita conformidad de éste, haciendo constar, además, el número de la cuenta bancaria del sindicato al que está afiliado el trabajador donde la empresa haya de ingresar las cuotas retenidas a sus afiliados.
- 3.- La dirección de empresa o centro de trabajo facilitará mensualmente al sindicato que lo solicite, un listado donde consten las cuotas abonadas por los afiliados a los que se les ha practicado el descuento en nómina y el importe de las cuotas retenidas.

## **Artículo 10.9.- Negociación colectiva**

- 1.- Los delegados sindicales que participen en la Comisión Negociadora del convenio, manteniendo su vinculación laboral como trabajadores en activo en la empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos necesarios para el adecuado ejercicio de su labor, durante todo el tiempo que dure la negociación del convenio.

## **Artículo 10.10 .- Asambleas de trabajadores**

- 1.- En los Centros de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho a reunirse en Asamblea, que podrá ser convocada por el Comité de Empresa, los Delegados de Personal y/o Sindicales o por un número de trabajadores no inferior al 50% de la plantilla del Centro de Trabajo.
- 2.- Los convocantes lo comunicarán a la Dirección de la Empresa , con al menos veinticuatro horas de antelación, con expresión del orden del día propuesto, la convocatoria y los nombres de las personas del Sindicato no pertenecientes a la Empresa, que vayan a asistir a la Asamblea y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.
- 3.- Si por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pudiera reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la actividad laboral, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola de la primera.

## **CAPÍTULO 11º.- FALTAS Y SANCIONES**

### **Artículo 11.1 .- Concepto**

- 1.- Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por parte del trabajador, de los deberes de cualquier índole para con la empresa, o de la transgresión de las disposiciones legales en vigor, así como del presente convenio colectivo.

### **Artículo 11.2.- Principios legislativos**

- 1.- En materia de faltas y sanciones se estará a lo establecido en la legislación vigente y, en especial, a lo recogido en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, al Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, así como, a lo establecido en el presente convenio.

### **Artículo 11.3.- División de las faltas**

- 1.- Las acciones u omisiones punibles que los trabajadores pudieran cometer, se clasificarán atendiendo a su importancia y trascendencia, y a la existencia de reincidencias e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.
- 2.- En la aplicación de las posibles sanciones, previamente se tendrá en cuenta el informe de los representantes legales de los trabajadores, así como las circunstancias personales del trabajador, trascendencia del daño causado y reincidencia si se diera el caso.

### **Artículo 11.4.- Prescripción de las faltas y sanciones**

- 1.- La imposición de sanciones por parte de la dirección de la empresa que será comunicada previamente a los representantes legales de los trabajadores, deberá ejercitarse por escrito, salvo que se trate de una amonestación verbal.
- 2.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los treinta días y las faltas muy graves a los sesenta días.
- 3.- Una vez prescritas las faltas, no figurarán en el expediente del trabajador.
- 4.- Podrá suspenderse provisionalmente de empleo y sueldo, con anterioridad al término del expediente, sólo en aquellos supuestos en que un trabajador sea sorprendido en una falta calificada como muy grave, previa comprobación fehaciente de los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo.

En todo caso, esta suspensión tendrá el carácter de provisional a resultas del resultado del preceptivo expediente y en ningún caso, podrá superar tal suspensión un período máximo de sesenta días.

- 5.- De no confirmarse la comisión de la falta, se reintegrarán al trabajador todas las retribuciones correspondientes al tiempo de suspensión provisional, y, de comprobarse la comisión de la misma pero que le correspondiera una sanción inferior a la suspensión, o por un tiempo inferior, se producirá el reajuste a que hubiera lugar.

#### **Artículo 11.5.- Expediente disciplinario a trabajadores**

- 1.- El expediente disciplinario tiene como objetivo dar garantía y una adecuada defensa al trabajador, cuando se enjuicien posibles faltas muy graves.

Además de clarificar los hechos y sus consecuencias concurrentes y conseguir la mayor objetividad en el conocimiento de los mismo y en la resolución final.

- 2.- El Comité de Empresa del Centro de Trabajo, a petición del inculpado o por iniciativa propia nombrará a uno de sus miembros, para que asesore al trabajador y asista a todas las actuaciones y trámites del expediente.
- 3.- El Juez Instructor recabará todas las pruebas que considere oportunas para la clarificación de los hechos, pudiendo el inculpado proponer las pruebas y testigos que crea conveniente.

El Juez Instructor realizará todas aquellas que crea conveniente, dejando constancia por escrito y firmada de cuantas actuaciones, pruebas y trámites realice, así como de las pruebas solicitadas desechadas.

- 4.- Durante toda la instrucción del expediente sancionador, si la falta que se investiga fuese considerada grave o muy grave, todos los participantes en dicha instrucción, tendrán la obligación de mantener una especial cautela y discreción en sus actuaciones, respetando siempre los principios del respeto a la intimidad y al principio de presunción de inocencia, con el objetivo de evitar posible perjuicios.

#### **Artículo 11.6.- Expediente disciplinario a los representantes de los trabajadores**

- 1.- En caso de que el expediente disciplinario se imputase a cualquier representante legal de los trabajadores con carácter de muy grave que pudiera ser constitutivo de sanción de acuerdo con lo establecido en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores y de los artículos 108 y 114 de la Ley Procesal Laboral se procederá a la apertura de un expediente laboral contradictorio, en el que se dará trámite de audiencia previa, además de al interesado, a los restantes representantes legales de los trabajadores. Si el trabajador estuviese afiliado a algún sindicato, se le dará audiencia al responsable de la Sección Sindical del sindicato al que pertenecería como afiliado, y en su defecto al sindicato.

### **Artículo 11.7.- Abuso de autoridad**

- 1.- El trabajador que considere haber sufrido abusos de autoridad por sus jefes, mandos o encargados, dará cuenta de los mismos a la Dirección de la empresa por medio de sus representantes legales, obligándose la empresa a que, en el plazo máximo de 3 días, iniciar la apertura del correspondiente expediente.
- 2.- Paralelamente, el trabajador o sus representantes podrán formular la correspondiente denuncia ante la Inspección de Trabajo o, si ello fuese necesario, ante los Órganos Jurisdiccionales.

## **CAPÍTULO 12º.- VACACIONES**

### **Artículo 12.1.- Vacaciones anuales**

- 1.- Las vacaciones anuales para todos los trabajadores del ámbito del presente convenio será de 5 semanas de las que al menos 3 semanas seguidas se disfrutarán entre los meses de junio y/o agosto, pudiendo el trabajador renunciar al disfrute en estas fechas voluntariamente.
- 2.- De acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores y siempre que la organización del trabajo le permita las cinco semanas de vacaciones se podrían distribuir de la siguiente forma:
  - 3 semanas seguidas a lo largo de cada uno de los meses de junio, julio o agosto.
  - 1 semana en Semana Santa o en las fiestas locales
  - 1 semana en Navidad

### **Artículo 12.2.- Distribución de vacaciones**

- 1.- En todo caso la distribución de las vacaciones será acordada entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, previa audiencia de opiniones y propuestas de los trabajadores afectados, así como de las necesidades objetivas de producción de la empresa.
- 2.- Los trabajadores que por necesidades ineludibles de trabajo sea requerido por la dirección de la empresa o centro de trabajo para disfrutar sus vacaciones fuera del período establecido, disfrutará de una compensación de 3 días de vacaciones. La cuantía será negociada, entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores. Acuerdo que deberá ser aceptado por el trabajador.

### **Artículo 12.3.- Ingresos ó ceses**

- 1.- Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año (Enero-Diciembre) tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones establecidas en el centro de trabajo, según el número de meses trabajados o meses a trabajar.

Se computará como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones en todos los casos deberán ser disfrutadas, prohibiéndose expresamente el cobro económico de las mismas.

#### **Artículo 12.4.- Situación de I.T. o maternidad**

- 1.- Cuando un trabajador se encuentre en situación de I.T. o por maternidad antes de comenzar su periodo de vacaciones, estas se disfrutarán una vez sea dado de alta médica.
- 2.- Si durante el disfrute de vacaciones, el trabajador sufriera un accidente o enfermedad grave que conlleve hospitalización, éste periodo no será computado a efectos de vacaciones. El periodo pendiente de vacaciones será disfrutado por el trabajador cuando las necesidades del trabajo lo permitan, antes del 31 de Diciembre.

## CAPÍTULO 13º.- LICENCIAS / PERMISOS

### Artículo 13.1.- Permisos retribuidos

1.- El trabajador/a previa notificación y justificación, si procede, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el período de tiempo y por los motivos indicados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, además de por los siguientes casos:

- a) 20 días naturales en caso de matrimonio y uniones de hecho acumulables a las vacaciones anuales.
- b) 4 días naturales por enfermedad grave que precise ingreso en centro hospitalario, fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando se precise desplazarse a otra localidad fuera de la provincia de residencia habitual, este permiso se ampliará a 5 días naturales.

Este permiso lo podrá disfrutar, mientras subsista la causa que lo motivo, y no necesariamente desde el hecho causante.

- c) 2 días naturales por traslado de domicilio dentro de la localidad de residencia ó 4 días naturales cuando el traslado de residencia se efectúe a una localidad fuera de la provincia de residencia
- d) 1 día natural para asistencia a bodas de hermanos, padres e hijos.
- e) 1 día natural por asistencia a bautizo o comunión de hermanos o hijos.
- f) 4 días por nacimiento de hijo o adopción. En caso de complicación de parto, los días que sean necesarios previa justificación médica, siendo retribuidos los 8 primeros días a partir del día que se produjo el parto.
- g) 2 días por año para la realización de trámites de adopción o acogimiento, siempre que los mismos no pudieran ser realizados fuera de la jornada laboral.
- h) El tiempo indispensable para asistencia a consultorio médico o centro hospitalario de la Seguridad Social o particular, debiendo ser este permiso justificado posteriormente mediante el correspondiente volante del Facultativo que le atendió al trabajador.
- i) El tiempo indispensable para acompañar, cuando la asistencia médica sea para hijos menores de edad, padres del trabajador, y otros familiares a su cargo, hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

Este derecho, en caso de asistencia a consulta de médicos especialistas, se hará extensivo a consultas médicas privadas.

### **Artículo 13.2.- Permisos para exámenes prenatales.**

- 1.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Este derecho se hará extensivo por la realización de técnicas de fecundación asistida.

### **Artículo 13.3.- Permiso por lactancia**

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

En el supuesto de parto múltiple la ausencia se ampliará hasta la hora y media.

- 2.- La concreción horaria y la determinación del permiso de disfrute de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria...”
- 3.- Así mismo, las horas establecidas como permiso para lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido, o la proporción que corresponda en función del periodo de alta de la madre con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla nueve meses.

### **Artículo 13.4.- Permisos no retribuidos**

- 1.- A todo el personal se le concederá, previa solicitud podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año. Solicitud que se realizará por escrito con una antelación mínima de 30 días a la fecha de disfrute.
- 2.- Cuando se concedan permisos no retribuidos, el trabajador y la empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria

### **Artículo 13.5.- Salvaguardia antidiscriminatoria**

- 1.- Todos los permisos y licencias contempladas en el presente Convenio , serán extensivas a las parejas de hecho registradas documentalmente, así mismo, la empresa no hará distinción en cualquier otro beneficio que tengan los trabajadores y trabajadoras por su relación de pareja o matrimonio.

### **Artículo 13.6.- Licencias sin sueldo**

- 1.- El personal que haya cumplido 1 año efectivo de trabajo en la empresa previa solicitud, ésta le concederá licencia sin sueldo, con reserva del puesto de trabajo, por un plazo no superior de 12 meses, prorrogable por acuerdo entre las partes, para asistencia a familiares, estudios u otras causas justificables.
- 2.- Esta licencia no podrá ser utilizada por el trabajador para realizar trabajos remunerados.
- 3.- La licencia deberá ser concedida, como más tarde, por la dirección de la empresa dentro del mes siguiente a la presentación de la solicitud.
- 4.- La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de los 24 meses dentro de un período de cinco años.
- 5.- Una vez finalizado el disfrute de la licencia, el trabajador se incorporará a su antiguo puesto de trabajo o similar en un plazo máximo de 10 días.
- 6.- Si la empresa no diese trabajo en el plazo de 10 días al trabajador una vez finalizada la licencia, el trabajador percibirá hasta su incorporación a su antiguo puesto de trabajo, todos sus derechos: salario, antigüedad, etc.

## **CAPÍTULO 14º.- SUCONTRATACIÓN Y SUBROGACIÓN DE SERVICIOS**

### **Artículo 14.1 .-Subcontratación**

- 1.- Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a la utilización restringida de la contratación y subcontratación laboral.

Para ello, las empresas de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, delimitarán sus actividades principales.

- 2.- Antes de proceder a la contratación y subcontratación , las empresas deberán contar con la conformidad de los representantes legales de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo.
- 3.- La dirección de las empresas pondrán a disposición de los representantes legales de los trabajadores y de los delegados de Secciones Sindicales, las razones objetivas para recurrir a la contratación ó subcontratación, como su alcance laboral, período de duración, así como de los trabajos concretos materia de la contratación ó subcontratación, así como del contenido del pliego de condiciones de la subcontratación.
- 4.- Las Empresas que subcontratan obras o servicios serán las responsables subsidiarias de que las empresas subcontratadas, así como sus trabajadores reúnan las garantías de cualificación óptima para el desarrollo del trabajo a desarrollar.
- 5.- Cuando existan dos empresas o más subcontratadas y desarrollen su actividad en las instalaciones de la empresa contratada, todas ellas formalizarán un Convenio Colectivo de aplicación para sus trabajadores, en las condiciones laborales, sociales y económicas igualadas al Convenio por el que se rige la empresa contratante o empresa principal.
- 6.- El empresario principal, durante un plazo de tres años responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial, laboral y de seguridad social contraídas por las empresas contratadas o subcontratadas a su servicio.

### **Artículo 14.2.- Obras y servicios**

- 1.- Las empresas no podrán contratar o subcontratar obras y servicios que se consideren propia actividad de la empresa principal necesarias para la realización de sus fines o cumplimiento de su función como la distribución de productos, la ejecución de obras o realización de actividades administrativas.

### **Artículo 14.3.- Principios para la subrogación de servicios**

- 1.- A fin de garantizar la estabilidad en el empleo, las empresas acogidas al ámbito del presente convenio que funcionen por la prestación de servicio en instalaciones públicas o privadas ajenas, mediante la adjudicación por medio de concurso público o adjudicación directa en el sector privado, y como desarrollo de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que la cláusula que más adelante se detalla, se incorpore en los respectivos pliegos de condiciones de cláusulas técnicas por lo que se saquen a concurso público o adjudicación directa los diferentes centros de trabajo.

### **Artículo 14.4.- Cláusula de subrogación**

- 1.- Cuando una empresa cese en la adjudicación de servicios, por rescisión o por cualquier otra causa, la nueva empresa adjudicataria estará en todo caso obligada a subrogar los contratos de los trabajadores adscritos a dicho servicio y lugar de trabajo (centro de trabajo), cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral de los mismos y/o categoría laboral, siempre que se acredite una antigüedad real mínima del trabajador afectado en el centro de trabajo, objeto de subrogación de tres meses.

## **CAPÍTULO 15º.- ABSENTISMO**

### **Artículo 15.1.- El problema del absentismo /Principios**

- 1.- Los firmantes del presente convenio, reconocen el grave problema que para la economía de la empresa, la organización del trabajo y para los propios trabajadores, supone el absentismo laboral y, de acuerdo con ello, se comprometen a tratar de reducir progresivamente a niveles razonables la tasa de absentismo en los centros de trabajo.
- 2.- Para ello, conjuntamente las direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores se fijan el reducir el índice de absentismo en los centros de trabajo hasta 6-8% máximo.

### **Artículo 15.2.- Medidas correctoras**

- 1.- Las empresas se comprometen a estudiar y a implantar cuantas medidas correctoras en materia de seguridad y salud laboral o confortabilidad del puesto de trabajo y así alcanzar el objetivo perseguido de reducción actual del absentismo.

### **Artículo 15.3.- Comisión paritaria**

- 1.- Con la finalidad de reducir el absentismo en cada centro de trabajo, se creará en el plazo de 3 meses a la firma del presente convenio, una Comisión Paritaria compuesta por 6 miembros, tres nombrados por la empresa y 3 por los representantes de los trabajadores, la cual entre otras funciones y competencias tendrá las siguientes:
  - Realizar puntual seguimiento de la cota de absentismo.
  - Estudiar caso por caso, a fin de determinar las causas reales del absentismo existente en cada centro de trabajo.
  - Cuando corresponda instar a la dirección de la empresa a que tome las medidas correctoras pertinentes en evitación de que se pueda producir absentismo inducido por deficientes condiciones de trabajo, organización de trabajo u otros.
  - Proponer medidas correctoras a la dirección de la empresa, sobre trabajadores propensos al absentismo continuado y no debidamente justificado.

### **Artículo 15.4.- Sanciones o despidos**

- 1.- La dirección de la empresa o centro de trabajo no sancionará o procederá al despido de un trabajador, sin que la Comisión Paritaria haya determinado sobre las causas que motivan la sanción o despido.

## **CAPÍTULO 16º.- RÉGIMEN ECONÓMICO**

### **Artículo 16.1.- Concepto retribuidos**

- 1.- Todas las percepciones económicas por el trabajador serán consideradas como salario y consecuentemente figurarán en la correspondiente Hoja de Salarios a efectos de cotizaciones: sociales y fiscales.
- 2.- Además de salario base, los complementos que a continuación se detallan, figuran como conceptos cotizables a todos los efectos:
  - Antigüedad
  - Nocturnidad
  - Penosidad, toxicidad, peligrosidad
  - Calidad y cantidad del trabajo (productividad)
  - Asistencia
  - Transporte : este plus es un concepto extrasalarial en lo que no supere el 20% del S.M.I.
  - Horas extraordinarias en la cuantía establecida legalmente.

### **Artículo 16.2.- Antigüedad**

- 1.- Los trabajadores, percibirán en concepto de antigüedad, un complemento por período de trabajo en la empresa consistente en dos bienios retribuidos al 5% de todos los conceptos. Cumplidos estos primeros años, el trabajador percibirá hasta seis quinquenios retribuidos al 10% de todos los conceptos de la hoja de salarios.
- 2.- Los trabajadores con contrato temporal disfrutarán de igual beneficio, el cual se acumulará de quedar fijo en plantilla.

### **Artículo 16.3.- Complemento de nocturnidad**

- 1.- El complemento de nocturnidad, será del 25% sobre el salario base de convenio y complementos de productividad
- 2.- Tendrán derecho a la percepción del citado complemento, aquellos trabajadores que presten sus servicios más de 4 horas de su jornada laboral en el período comprendido entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.
- 3.- Los trabajadores que realicen menos de 4 horas de jornada nocturna, percibirán el complemento de nocturnidad en proporción al tiempo trabajado.

#### **Artículo 16.4.- Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos**

- 1.- Las empresas acogidas al ámbito del presente convenio, se comprometen a tomar las medidas e inversiones necesarias para que en el plazo máximo de 2 años, desaparezcan en los centros de trabajo todos los riesgos tóxicos, penosos y peligrosos, así como de la mejora general de las condiciones de trabajo.
- 2.- Mientras que las circunstancias recogidas en el apartado anterior y de forma transitoria los trabajadores que realicen trabajo tóxicos, penosos o peligrosos percibirán un plus del 25% del salario y del complemento de productividad en proporción al tiempo realmente trabajado en tales condiciones.
- 3.- La calificación de los trabajos considerados tóxicos, penosos o peligrosos será efectuada, en primera instancia, entre la dirección de la empresa y los delegados de Prevención y representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo.
- 4.- En caso de discrepancia, la consideración de trabajo tóxicos, penosos o peligrosos serán sometidos al dictamen de la autoridad laboral, cuyo dictamen podrá ser recurrido ante el Orden Jurisdiccional Social.
- 5.- Los trabajadores en caso de que la cualificación de trabajos tóxicos o penosos, se retrasara por cualquier causa y tendría reconocimiento favorable a percibir el Plus, este se retroactuar a la fecha que se solicitó a la dirección del centro la percepción de dichos pluses.

#### **Artículo 16.5.- Incremento salarial**

- 1.- Sobre salario base, pluses y demás emolumentos salariales de todo el personal afectado por este convenio, tanto en cuanto a categorías profesionales, como a tipo de contrato, será el que recoge la anexa tabla única salarial.
- 2.- El aumento salarial para todos los conceptos que recoge el presente convenio será para el año 200\_\_\_\_ del \_\_\_\_%.

#### **Artículo 16.6.- Cláusula de revisión salarial**

- 1.- Todos los conceptos económicos que contienen la tabla salarial anexa del presente convenio serán revisadas dentro del mes de enero del siguiente año de vigencia del convenio por la diferencia entre el salario pactado y la cuantía del IPC real resultante al 31 de diciembre de 200\_\_\_\_ más 2 puntos.
- 2.- Una vez conocida la cuantía de la Revisión Salarial, se elaboran las nuevas tablas salariales, las cuales se registrarán ante la Autoridad Laboral competente. Las nuevas tablas salariales figuran como anexo al presente convenio y servirán como base de cálculo del incremento salarial del año siguiente.

### **Artículo 16.7.- Plus de asistencia**

- 1.- Como complemento retribuido cotizable, los trabajadores en todas las categorías profesionales o tipo de contrato laboral, percibirán un Plus de Asistencia de \_\_\_\_\_ Euros, por día efectivo trabajado.
- 2.- En período de vacaciones, el plus se abonará calculando el promedio medio obtenido en el trimestre inmediatamente anterior al disfrute de las mismas.

### **Artículo 16.8.- Plus de trabajo en domingos y festivos**

- 1.- El personal que preste sus servicios en Domingos o festivos percibirá un plus por la cuantía de -----Euros.
- 2.- A los exclusivos efectos retribuidos, se realizará la ficción de que Domingos y festivos comienzan a las seis de la mañana para terminar a la misma hora del día siguiente.

### **Artículo 16.9.- Plus comedor**

- 1.- El personal con trabajo a jornada partida, como compensación a la falta de comedor en el Centro de Trabajo percibirá un Plus de ----- Euros.
- 2.- El citado Plus, se percibirá por día efectivamente trabajado.

### **Artículo 16.10.- Pagas extraordinarias**

- 1.- Los trabajadores acogidos al presente convenio percibirán dos pagas extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base más antigüedad, abonándose las mismas en los días 15 de Junio y 15 de Diciembre.
- 2.- Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias proporcionalmente al tiempo realmente trabajado en la empresa en el semestre de que se trate, computándole la fracción de días como un mes completo.
- 3.- Los trabajadores que presten sus servicios a tiempo parcial, percibirán las gratificaciones extraordinarias en proporción a la jornada que realmente realicen.

### **Artículo 16.11.- Dietas y kilometrajes**

- 1.- Los trabajadores que tengan que efectuar desplazamientos por necesidades de la empresa, percibirán por este concepto las siguientes cantidades:
  - Por comida o cena: 13,00 Euros
  - Pernocta: El coste del alojamiento, máximo 60,00 Euros

- Dieta completa: 86,00 Euros.
  - Kilometraje: 0,18 Euros, por Km. recorrido.
- 2.- Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe establecido por las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y debida justificación de gastos efectuados por el trabajador.

#### **Artículo 16.12.- Pago de haberes**

- 1.- El pago de haberes se realizará el último día hábil de cada mes. Simultáneamente se le entregará al trabajador la nómina correspondiente.
- 2.- El retraso de pago de haberes que supere el día 5 del mes siguiente, devengará intereses por un importe del 10% de la cantidad adeudada durante los 5 primeros días de retraso en el pago, y del 20% de la citada cantidad a partir del 5º día del retraso en el pago del salario.

#### **Artículo 16.13.- Modelo de recibo de salarios**

- 1.- La certificación del abono del salario del trabajador, se realizará mediante la entrega a éste de un recibo individual y justificativo del pago del salario mensual.
- 2.- El recibo del salario se adjuntará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en cada momento.
- 3.- El recibo del salario se referirá a meses naturales. Las empresas que abonen al trabajador salarios por períodos inferiores, deberán documentar dichos abonos como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva, que se extenderá en el recibo mensual de salarios.
- 4.- El recibo de salarios será firmado por el trabajador una vez que éste halla percibido la mensualidad salarial. El trabajador al tiempo recibirá copia del recibo de salarios firmada por la empresa o su representante legal.

#### **Artículo 16.14.- Igualdad de remuneración por razón de sexo, contrato o categoría profesional**

- 1.- Además del reconocimiento explícito de la categoría profesional en función al trabajo a desarrollar, las empresas están obligados a abonar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario en todos los conceptos que recoge el presente convenio, sin que exista discriminación por razón de sexo, tipo de contrato o antigüedad en la empresa.

#### **Artículo 16.15 .- Prestaciones por matrimonio y natalidad**

- 1.- Los trabajadores con una antigüedad de tres años en la empresa percibirán de esta las siguientes prestaciones:

- a) Por matrimonio.....Euros.
  - b) Por nacimiento de cada hijo o adopción legal.....Euros.
- 2.- En el caso de que tanto la madre como el padre presten sus servicios en una misma empresa, sólo uno de ellos percibirá la prestación.

#### **Artículo 16.16 .- Prestaciones de baja laboral por enfermedad o accidente**

- 1.- En los casos de Incapacidad Temporal, la empresa abonará al trabajador las diferencias existentes en cada caso entre las prestaciones percibidas por la Seguridad Social o Mutua de Accidente y el cien por cien de la retribución real que este percibía en el mes anterior a causar baja.
- 2.- La prestación la percibirá el trabajador desde el primer día de baja. Esta prestación podrá ser suspendida si se comprobare fehacientemente ante los representantes legales de los trabajadores por parte de la dirección de la empresa, la existencia de fraude en la situación de baja laboral.
- 3.- Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido el período mínimo de carencia, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador la retribución básica hasta que sea cubierto dicho período.

#### **Artículo 16.17.- Carácter obligatorio del finiquito**

- 1.- Todo el trabajador que cese obligatoriamente por cualquier circunstancia o de forma voluntaria, recibirá el correspondiente finiquito, en presencia de alguno de los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo.
- 2.- La dirección de la empresa tendrá a disposición del trabajador el recibo-finiquito con una antelación de 48 horas a su cese efectivo, careciendo de alcance liberatorio los recibos de saldo y finiquito que no cumplan los requisitos legales.
- 3.- Todo trabajador que cese laboralmente en una empresa durante el período del año en que todavía no se haya firmado el nuevo incremento salarial, percibirá de la empresa, una vez conocido éste incremento, la diferencia correspondiente al período trabajado desde la entrada en vigor del nuevo incremento salarial y la fecha del cese laboral.
- 4.- Una vez publicadas en el Boletín Oficial correspondiente las nuevas tablas salariales, la empresa comunicará al ex-trabajador su disposición a proceder a la liquidación correspondiente.
- 5.- Si la empresa no cumpliera con lo establecido en los puntos anteriores, el ex-trabajador podrá recurrir ante el Organismo Jurisdiccional competente, a fin de que se le abonen las cantidades adeudadas.

#### **Artículo 16.18.- Quebranto de moneda.**

- 1.- Todo trabajador que maneje habitualmente fondos en metálico en la empresa o centro de trabajo, percibirá un concepto de quebranto de moneda, la cantidad de \_\_\_\_\_ Euros mensuales.

#### **Artículo 16.19.- Anticipos**

- 1.- El trabajador podrá solicitar a partir del día 15 de cada mes, un anticipo reintegrable por una cuantía máxima correspondiente al importe íntegro de su salario de los días ya trabajados.

#### **Artículo 16.20.- Retenciones por IRPF**

- 1.- El trabajador podrá solicitar a la dirección de la empresa en cualquier momento, la aplicación de tipos de retención por IRPF superiores a los establecidos legalmente.
- 2.- La solicitud se realizará por escrito, al menos con 5 días de antelación al cierre de la nómina mensual. El nuevo tipo de retención solicitado se aplicará hasta que el trabajador determine en su solicitud.

## **CAPÍTULO 17º .- ACCIÓN SOCIAL**

### **Artículo 17.1 .- Principios**

- 1.- Las Empresas afectadas por el presente convenio creen necesario el desarrollo social en sus empresas en beneficio de sus trabajadores y sus familias.
- 2.- Para llevar a cabo este desarrollo social acuerdan poner en práctica una serie de actividades y prestaciones sociales.
- 3.- Los trabajadores de empresas de contratas o subcontratas tendrán derecho a los mismos beneficios sociales que los trabajadores de la empresa principal.

### **Artículo 17.2 .- Protección familiar**

- 1.- Se reconoce el derecho a la asignación de protección familiar, al cónyuge que vive con el beneficiario y dependa económicamente del mismo.
- 2.- Cuando el cónyuge pasara a disponer de dependencia económica propia, la prestación de protección familiar será suspendida.
- 3.- La cuantía de la protección familiar será de 150 Euros mensuales para el cónyuge y lo misma cantidad para cada uno de los hijos que convivan menores de 75 años y que no dispongan de ingresos reconocidos.
- 4.- La cuantía por protección familiar la percibirán todos lo trabajadores fijos, fijos discontinuos y los temporales con una antigüedad de doce meses.

### **Artículo 17.3 .- Becas para estudios**

- 1.- Tendrán derecho a la prestación en concepto de Becas para Estudio, los hijos mayores de un año y menores de 25, de los trabajadores con una antigüedad de 12 meses en la empresa.
- 2.- La cuantía de la Beca será de 250 Euros por hijo anuales, que serán abonadas en su totalidad entre el 1 y 10 de Septiembre de cada año.
- 3.- En caso de familia numerosa (tres hijos o más) la prestación para Beca de estudios se incrementará en un 25% en cada hijo.

### **Artículo 17.4 .- Beca de estudios para trabajadores**

- 1.- Los trabajadores que deseen cursar estudios oficiales, tendrán derecho a percibir una Beca de Estudios por una cuantía anual de 400 Euros, que se abonarán entre el 1 y 15 de Septiembre de cada año.

- 2.- Los estudios deberán guardar relación con su trabajo en la empresa y en una mejor formación profesional del trabajador.
- 3.- Los cursos deberán ser impartidos en Centros Oficiales de enseñanza y en horarios compatibles con la actividad laboral diaria.
- 4.- Los trabajadores que perciban esta beca de estudios, entregarán a la dirección de la empresa o centro de trabajo documentación fehaciente de haber realizado los estudios por lo que le fue concedida la Beca.

#### **Artículo 17.5 .- Comisión mixta**

- 1.- Se creará una Comisión Mixta en cada empresa formada por dos representantes de la empresa y otras dos por parte de los representantes legales de los trabajadores, que será lo que decida sobre concesión o no de las becas para hijos estudiantes o formación de trabajadores.

#### **Artículo 17.6.- Seguro de vida**

- 1.- Las empresas suscribirán un seguro de vida para todos sus trabajadores por una indemnización e 25.000 Euros, para el supuesto de fallecimiento o invalidez absoluta que cubrirá las 24 horas del día.

#### **Artículo 17.7 .- Guarderías**

- 1.- Las empresas en el plazo máximo de 6 meses a la firma del presente convenio pondrán en marcha Guarderías Infantiles en los Centros de Trabajo para los hijos de sus trabajadores o el bono-guardería con empresa concertada.
- 2.- Los trabajadores de empresas contratadas o subcontratadas, podrán hacer uso de las Guarderías Infantiles de las empresas principales.

#### **Artículo 17.8 .- Aparcamientos**

- 1.- Las empresas que no tengan establecido servicio de autobús para el traslado de sus trabajadores, podrán al servicio de los que se desplacen con vehículo propio servicio de aparcamiento propio o concertado lo más cercano al centro de trabajo.

#### **Artículo 17.9 .- Restaurantes**

- 1.- Las empresas al margen del número de trabajadores, pondrán a disposición de los trabajadores que tengan que comer en el centro de trabajo, instalaciones de comedor, provistos de aparatos y utensilios y limpieza diaria, de acuerdo con la legalidad vigente.
- 2.- Así mismo, las empresas gestionarán conciertos con restaurantes próximos al centro de trabajo, afín de que sus trabajadores obtengan descuentos sobre los precios oficiales, en sustitución de lo estipulado en el punto 1º.
- 3.- Los trabajadores de empresas contratadas o subcontratadas, podrán hacer uso de los servicios de comedor en las mismas condiciones que las establecidas para los trabajadores de la empresa principal.

## **CAPÍTULO 18º .- TELETRABAJO**

### **Artículo 18.1 .- Principios**

- 1.- Las empresas se comprometen a no contratar Teletrabajadores, salvo para puestos de trabajo específicos, que en todo caso, deberán ser determinados por acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

### **Artículo 18.2 .- Derechos**

- 1.- En el caso e contratación de teletrabajadores, éstos tendrán los mismos derechos laborales, sociales o económicos que el resto de los trabajadores presentes en el centro de trabajo.
- 2.- A los teletrabajadores se les aplicará la misma legislación y contenidos del presente convenio en todos sus términos que al resto de trabajadores de la empresa.

### **Artículo 18.3.- Contratación**

- 1.- Tendrá consideración de contrato de trabajo a domicilio, aquel en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente decidido por este.
- 2.- el contrato de trabajo se formalizará por escrito, registrado en la Oficina de Empleo correspondiente, donde quedará depositada una copia del mismo. En el texto del contrato deberá figurar en lugar en que el trabajador realizará la prestación laboral.

### **Artículo 18.4 .- Derecho de información**

- 1.- La dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, prestarán especial atención en cuanto a informar puntualmente a los teletrabajadores de cuantas cuestiones sean de interés de éstos, relacionados con la marcha de la empresa, su situación laboral y económica, elecciones sindicales, etc.

### **Artículo 18.5 .- Equipos técnicos de trabajo**

- 1.- La empresa será la encargada de proporcionar y mantener en condiciones óptimas de uso, los equipos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, salvo que por acuerdo, el teletrabajador utilice su propio equipo, en cuyo caso será el encargado de su mantenimiento.
- 2.- La empresa es responsable de los costes producidos por la pérdida, daños y desgaste sufridos por el equipo en el desarrollo normal del trabajo de los teletrabajadores.
- 3.- El teletrabajador, adquiere el compromiso de cuidar adecuadamente el equipo, no utilizar éste para trabajos ajenos al de la empresa, recoger o difundir material recogido en Internet.

### **Artículo 18.6 .- Contra el aislamiento del trabajador.**

- 1.- Las direcciones de las empresas y los representantes legales de los trabajadores tomarán las medidas y acuerdos pertinentes tendentes a prevenir el aislamiento del trabajador respecto al resto de trabajadores de la empresa, dándoles la oportunidad de reunirse regularmente con sus compañeros de trabajo y representante de los trabajadores.

### **Artículo 18.7.- Formación**

- 1.- Los trabajadores tendrán el mismo acceso a la formación que el resto de los trabajadores de la empresa. En todo caso los teletrabajadores recibirán una formación adecuada, orientada hacia el funcionamiento del equipo técnico puesto a su disposición.

### **Artículo 18.8 .- Seguridad y salud laboral**

- 1.- La empresa es la responsable de la protección de la Seguridad y Salud de sus teletrabajadores.
- 2.- La dirección de la empresa informará al teletrabajador sobre la política de la empresa en materia de Seguridad y Salud Laboral, particularmente y entre otras cosas sobre exigencias en el trabajo con pantallas de visualización.  
El teletrabajador tiene la obligación de aplicar todas las medidas de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo.
- 3.- Con el fin de verificar la aplicación correcta de las disposiciones legislativas y las recogidas en el presente convenio, la dirección de la empresa o sus representantes, los delegados de prevención y representantes legales de los trabajadores y/o las Autoridades competentes tendrán acceso al lugar donde el teletrabajador desarrolla su labor, esto siempre que se cuente con el permiso de éste, cuando se trate de su domicilio particular.
- 4.- El teletrabajador, tiene derecho a solicitar la visita e informe de la Inspección de Trabajo, sobre las condiciones en que desarrolla su trabajo.

### **Artículo 18.9 .- Elecciones sindicales**

- 1.- Los teletrabajadores estarán sujetos a las mismas condiciones de participación y de elegibilidad en las elecciones sindicales en la empresa o centro de trabajo que el resto de los trabajadores.
- 2.- Los teletrabajadores estarán incluidos a efecto de determinar la composición de los órganos de representatividad sindical en los centros de trabajo donde estos estén adscritos.

### **Artículo 18.10 .- Jubilación**

- 1.- Para todos aquellos trabajadores que tengan cubierto el período de cotización establecido para percibir el cien por cien, se establece la jubilación obligatoria a los 65 años.
- 2.- Los trabajadores que se jubilen percibirán un premio de permanencia en la misma empresa en función a los años de servicio prestados:
  - De 10 a 15 años: 6 mensualidades
  - De 16 a 20 años: 8 mensualidades
  - Más de 20 años: 10 mensualidades
- 3.- Aquellos trabajadores que cumplidos los 65 años de edad, tengan cubierto el período de cotización, pero no alcancen el cien por cien de la prestación de la Seguridad Social, podrán prorrogar su trabajo hasta 2 años más, siempre que cuenten con la conformidad de la dirección de la empresa o centro de trabajo.
- 4.- Los trabajadores que, con edades comprendidas entre los 60 y los 64 años que soliciten su jubilación voluntaria, perciban una indemnización cuya cuantía será variable en función a la edad del solicitante, según baremo siguiente:
  - 60 años: 16 mensualidades
  - 61 años: 14 mensualidades
  - 62 años: 12 mensualidades
  - 63 años: 11 mensualidades
  - 64 años: 10 mensualidades

### **Artículo 18.11.- Salarios**

- 1.- El salario de los teletrabajadores, cualquiera que sea su fijación, será equivalente al de un trabajador de categoría profesional similar y que presta sus servicios en las instalaciones de la empresa.

## **CAPITULO 19º .- PERSONAS DISCAPACITADAS**

### **Artículo 19.1 .- Principios**

- 1.- Los firmantes del presente convenio consideran prioritario la integración laboral de personas con discapacidad que les permitan desarrollar una labor con garantías totales para su persona.

### **Artículo 19.2 .- Igualdad de oportunidades**

- 1.- A los trabajadores con cualquier grado de discapacidad se les protegerá oficialmente contra cualquier actitud discriminatoria directa o indirecta, cualquier tipo de acoso, exigencias de accesibilidad, promoción profesional, formación, etc., en el ámbito laboral y que vayan en contra del desarrollo profesional y personal de estas personas.
- 2.- Las empresas preverán normas internas que promuevan y estimulen la eliminación de desventajas o situaciones individuales o colectivas de discriminación laboral en el interno de los centros de trabajo.

### **Artículo 19.3 .- Contratación**

- 1.- En las empresas de 50 ó más trabajadores y en las de menos que sea posible se cumplirá lo establecido en la Ley 13/1982, relativo a la reserva del 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad.
- 2.- Las empresas se comprometen a ampliar el 2% de reserva de puestos de trabajo, siempre que los puestos de trabajo a ofertar puedan ser ocupados por éstas personas con discapacidad.

### **Artículo 19.4 .- Incapacidad permanente parcial**

- 1.- Los trabajadores en situación de Incapacidad Permanente **y** Parcial y siempre que no afecte a su rendimiento normal anterior, tendrán derecho a incorporarse al puesto de trabajo que anteriormente venían desempeñando antes de incapacitarse.
- 2.- Si el trabajador incorporado, si por cualquier circunstancia no podría alcanzar su pleno rendimiento, de acuerdo entre la dirección de la empresa o centro de trabajo y los Representantes Legales de los trabajadores estudiarán la posibilidad de incorporar al trabajador en otro puesto de trabajo.
- 3.- La incorporación al trabajo será solicitado por el trabajador a la dirección de la empresa, a la que adjuntará el parte médico de alta, así como el informe médico que le habilita para desarrollar su trabajo.  
La dirección de la empresa en un plazo máximo de 15 días dará respuesta a la solicitud e reincorporación del trabajador a su puesto.

## **CAPÍTULO 20º.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

### **Artículo 20.1.- Principios**

- 1.- Reconociendo la importancia de la prevención de riesgos la mejora de la Seguridad, la Salud Laboral y la calidad de vida en el medio ambiente de trabajo, los firmantes del presente convenio, se comprometen a fomentar su integración total en la actividad laboral a través de la formación, la utilización de técnicas de prevención y de la mejora de las condiciones de trabajo en general.

En este sentido, tanto las empresas como los trabajadores, los delegados de Prevención y representantes legales de los trabajadores, se exigen el estricto cumplimiento de las normas y medidas contenidas en la legislación nacional vigente, las de la Organización Internacional del Trabajo – OIT y de la Unión Europea – UE.

### **Artículo 20.2.- Vigilancia de la seguridad y salud en los centros de trabajo**

- 1.- Tal y como establece la legislación vigente, la dirección de la empresa o del centro de trabajo es la responsable del cumplimiento de la misma . Ello se realizará con la colaboración y participación activa de los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y salud, así como de los representantes legales de los trabajadores y responsables de las secciones sindicales constituidas.

### **Artículo 20.3.- Elección de los delegados de prevención por los trabajadores/as**

- 1.- Los Delegados de Prevención se elegirán de entre los representantes legales de los trabajadores (delegados de personal, de Comité de Empresa o Juntas de Personal).
- 2.- Así mismo desarrollo del artículo 35.4, en las empresas o centros de trabajo la elección de los Delegados de Prevención podrán ser elegidos por los propios trabajadores, siempre que éstos lo decidan por mayoría de la totalidad (50% + 1) de la plantilla.
- 3.- Un representante de la empresa, junto a los representantes de los trabajadores, organizarán el correspondiente proceso electoral que garantizará el desarrollo democrático del mismo.
- 4.- El proceso de elección de los delegados de prevención por los trabajadores, tendrá una duración de 5 días desde la fecha de convocatoria electoral hasta la fecha de votaciones.
- 5.- Se constituirá una Mesa Electoral al efecto, compuesta por un representante de la empresa o centro de trabajo, dos representantes de entre los representantes de los trabajadores y dos representantes elegidos por los propios trabajadores de entre el conjunto de la plantilla.

- 6.- La Mesa Electoral confeccionará un calendario electoral en el que figurará la fecha y hora de las votaciones, el cual será expuesto en sitio visible del centro de trabajo.
- 7.- A la elección de Delegados de Prevención podrán presentarse la totalidad de los representantes legales de los trabajadores o parte de ellos, según su propia decisión al efecto.
- 8.- Las votaciones se realizarán en papeletas donde figurarán los candidatos a elegir.  
  
No se podrán dar más votos que puestos a elegir.
- 9.- Del acto de las votaciones se levantará Acta que será firmada por los miembros de la Mesa Electoral. Una copia de la misma será registrada ante la autoridad laboral competente.

#### **Artículo 20.4.- Horas sindicales**

- 1.- A fin de que los Delegados de Prevención puedan desarrollar su labor representativa con las debidas garantías, además de las horas sindicales que les otorga el artículo 68.1e) del Estatuto de los Trabajadores, dispondrán de 10 horas más al mes retribuidas.

#### **Artículo 20.5.- Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

- 1.- La empresa elegirá la Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales que se determine previo acuerdo entre la dirección de la misma y los Delegados de Prevención y los representantes legales de los trabajadores, siendo requisito imprescindible para la renovación del servicio de una Mutua, el acuerdo mayoritario de los Representantes Legales de los trabajadores y Delegados de Prevención.
- 2.- La gestión de altas y bajas por IT de los trabajadores por contingencias comunes, serán gestionadas exclusivamente por los Servicios Médicos de la Seguridad Social u Organismos transferidos.

#### **Artículo 20.6.- Servicios médicos de empresa**

- 1.- La empresa contratará los Servicios Médicos de Empresa que se determine, previo acuerdo entre la dirección de la misma, los delegados de prevención y los representantes legales de los trabajadores.

#### **Artículo 20.7.- Hospitalización fuera de la residencia habitual**

- 1.- En el caso de que un trabajador sufra hospitalización por enfermedad común o accidente de trabajo fuera de su residencia habitual, la empresa abonará los gastos de traslado, alojamiento y manutención de un familiar del trabajador durante el periodo que dure dicha situación, con un máximo de un mes.

### **Artículo 20.8.- Servicios de prevención**

- 1.- Los Servicios de Prevención cuando sean internos, las personas encargadas de dichos servicios serán elegidas previo acuerdo entre la dirección de la empresa o centro de trabajo y los delegados de prevención y representantes legales de los trabajadores.
- 2.- Los Servicios de Prevención cuando sean externos, la empresa o Mutua de Accidentes encargada de los mismos, será elegida por acuerdo entre la dirección de la empresa o centro de trabajo y los delegados de prevención y representantes legales de los trabajadores.
- 3.- En las empresas que por su tamaño o porque no se hallan celebrado elecciones sindicales, no halla delegado de prevención, el empresario será responsable de poner en marcha la Evaluación de Riesgos y el Plan de Prevención.

### **Artículo 20.9 .- Reconocimientos médicos**

- 1.- Las empresas garantizarán el reconocimiento médico general y específico a sus trabajadores, en función de los riesgos de cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos serán anuales, salvo que requieran realizarlos en plazos más breves en función de la peligrosidad para la salud del trabajador.
- 2.- Los reconocimientos médicos generales que serán gratuitos para el trabajador se realizarán a lo largo del segundo trimestre de cada año.
- 3.- Las empresas gestionarán para las trabajadoras que lo soliciten reconocimientos médicos urológicos y ginecológicos, siendo estos a cargo de la empresa.

### **Artículo 20.10.- Inspección de trabajo**

- 1.- Cuando la Inspección de Trabajo proceda a revisar las instalaciones de la empresa o centro de trabajo en materia de seguridad y salud laboral, el Inspector será acompañado además de por representante de la empresa, por al menos de un Delegado de Prevención.

### **Artículo 20.11.- Paralización de la actividad ante riesgo inminente**

- 1.- El garantizar la seguridad y salud de los trabajadores será la constante en todo momento.
- 2.- En caso de existencia de un riesgo inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, se procederá de inmediato a la paralización total o parcial de la actividad.

Paralización de la actividad que podrá ser determinada por la Dirección de la empresa, los encargados o mandos intermedios, o por los delegados de prevención y representantes legales de los trabajadores, si así lo consideran conveniente.

- 3.- Tal decisión será comunicada inmediatamente a la dirección de la empresa y a la autoridad laboral, la cual previa investigación determinará la conveniencia o no a reanudar la actividad, en función a garantizar suficientemente la seguridad y salud de los trabajadores.
- 4.- La dirección de la empresa o de centro de trabajo no podrá sancionar a ninguna persona que haya ordenado la paralización total o parcial de la actividad, salvo que, previa investigación se demostrara intencionalidad de ocasionar perjuicio a través de tal decisión.
- 5.- Ante posible sanción por paralización de la actividad, antes de proceder a la misma por parte de la dirección de empresa, la persona será oída en sus alegaciones, así mismo, la de los delegados de prevención, representantes legales de los trabajadores y responsable de la sección sindical, si la persona estará afiliada a un sindicato.

#### **Artículo 20.12 .- Fondo económico**

- 1.- Se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, creen y mantengan un fondo económico, destinado al mantenimiento permanente de las condiciones óptimas de trabajo, así como permitir el poder realizar planes de mejoras en materia de Seguridad y Salud Laboral según necesidades.
- 2.- Los detalles de la creación y gestión del fondo, se realizará en el plazo de tres meses a la firma del presente convenio, en cada empresa o centro de trabajo por acuerdo entre la Dirección y los delegados de prevención y representantes legales de los trabajadores.

#### **Artículo 20.13.- Póliza por accidentes de trabajo**

- 1.- Además de las establecidas legalmente, las empresas del ámbito del presente convenio dispondrán de una póliza de accidentes de trabajo para todos sus trabajadores sean éstos fijos o eventuales o tipo de contrato laboral.
- 2.- Para los trabajadores de nueva contratación, la vigencia de la póliza para accidente de trabajo comenzará desde el momento en que ingresen en la empresa (fecha del contrato de trabajo).

El incumplimiento o retraso por parte de la empresa le hace responsable directa del pago establecido al trabajador en caso de sufrir un accidente laboral.

3.- La cuantía mínima que cubrirá la póliza a cada trabajador, durante la vigencia del presente convenio es la siguiente:

- |  |               |
|--|---------------|
| • Gran invalidez absoluta y permanente         | 100.000 Euros |
| • Incapacidad total para la profesión habitual | 70.000 Euros  |
| • Incapacidad permanente parcial               | 50.000 Euros  |
| • Muerte                                       | 100.000 Euros |
| • Lesiones Permanentes No Invalidantes         | Baremo        |

#### **Artículo 20.14.- Equipos de protección**

- 1.- Las empresas están obligadas a proporcionar a sus trabajadores el equipo de protección individual adecuado a su puesto de trabajo.
- 2.- Los trabajadores están obligados a la utilización permanente del equipo de protección individual o colectivo que les proporcione la dirección de la empresa.
- 3.- Los delegados de prevención encargados ó mandos intermedios están facultados para exigir a los trabajadores la utilización de los medios de protección individual o colectivo.
- 4.- Los equipos de protección individual o colectivos serán de la máxima garantía y calidad adaptados a las condiciones físicas de cada trabajador. Así mismo, en la adquisición de estos equipos por parte de las empresas, se tendrá en cuenta que sean lo más cómodos posibles a fin de facilitar en lo posible un normal desenvolvimiento en el desarrollo del trabajo y previa audiencia de los delegados de prevención.
- 5.- Los equipos de protección individual, serán de fácil limpieza y de uso exclusivo y personal de cada trabajador.
- 6.- El mantenimiento en óptimo estado de los mismos, así como su sustitución con carácter preventivo antes de la caducidad prevista para los equipos de protección, correrá a cargo de la empresa.

#### **Artículo 20.15.- Ropa de trabajo**

- 1.- En cada empresa o centro de trabajo se estudiará la dotación mínima de prendas de trabajo, las cuales serán entregada a cada trabajador según las necesidades objetivas en función de su deterioro.
- 2.- Cada seis meses, como máximo, se efectuará una revisión de las necesidades del vestuario de prendas de trabajo, de cada uno de los trabajadores.
- 3.- La limpieza de la ropa de trabajo será a cargo de la empresa, lo que puede suponer la entrega de prendas de trabajo por duplicado.

### **Artículo 20.16.- Plan de prevención**

- 1.- Las empresas están obligadas a actuar con la máxima diligencia en el cumplimiento en materia de Evaluación de Riesgos Laborales, así como en la elaboración del Plan de Prevención en la empresa o centro de trabajo, dando participación activa a los delegados de prevención en su elaboración y posterior actualización.
- 2.- Los representantes legales de los trabajadores pondrán en conocimiento de la autoridad laboral los incumplimientos en materia de seguridad y salud laboral que las empresas no corrijan en tiempo prudencial.
- 3.- En las empresas que por su tamaño o porque no se hayan celebrado elecciones sindicales, el empresario será el responsable de poner en marcha la Evaluación de Riesgos Laborales y el Plan de Prevención.

### **Artículo 20.17.- Formación**

- 1.- Las empresas están obligadas a promover la más completa formación general y específica a cada uno de los puestos de trabajo en materia de prevención de Seguridad y Salud Laboral, comprometiéndose a una formación mínima por trabajador de 40 horas / año.
- 2.- La formación en materia de prevención dirigida a los delegados de Prevención y representantes legales de los trabajadores, se establecerá a través de un programa de formación anual que será acordado entre la dirección de la empresa o centro de trabajo y los delegados de Prevención y representantes de los trabajadores.

### **Artículo 20.18.- Nuevas tecnologías y organización del trabajo**

- 1.- Los delegados de prevención, Comité de Seguridad y Salud y los representantes legales de los trabajadores, deberán ser informados y consultados de todas aquellas decisiones que tome la dirección de la empresa o centro de trabajo relativas a la implantación de nuevas tecnologías y organización del trabajo que tengan repercusiones sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

### **Artículo 20.19.- Trabajo a turnos con riesgos**

- 1.- En los trabajos a turnos o puestos de trabajo que son considerados expuestos a peligrosidad tanto física como para la salud del trabajador, tendrán una reducción de la jornada laboral.
- 2.- La jornada laboral máxima para trabajadores expuestos a peligros físicos o de salud será de seis horas diarias, con descansos adecuados de 15, 30 ó 60 minutos, según aprecie el delegado de prevención y se contemple en el Plan de Prevención de la empresa.
- 3.- Así mismo, queda terminantemente prohibido la realización de horas extraordinarias o de la prolongación de jornada de este personal.

### **Artículo 20.20.- Trabajo nocturno**

- 1.- Los trabajadores nocturnos gozarán en todo momento de un nivel de protección de su salud y seguridad adaptado a la naturaleza del trabajo a desarrollar, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados.
- 2.- Los trabajadores nocturnos dispondrán de una evaluación de su salud, tanto antes de su afectación al trabajo, así como regularmente si fuese preciso, según las características del puesto de trabajo.
- 3.- Si a los trabajadores nocturnos se les detectan problemas de salud ligados con su trabajo, tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa o centro de trabajo y que sea profesionalmente apto.  
Si esto no fuera posible, al trabajador nocturno se le formará debidamente para que pueda acceder a cualquier vacante en turno diurno que se produzca.

### **Artículo 20.21.- Protección a los trabajadores sensibles a determinados riesgos.**

- 1.- Se deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de la procreación de los trabajadores, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

### **Artículo 20.22.- Locales de trabajo**

- 1.- Las empresas deberán tener permanentemente los locales de trabajo en las mejores condiciones de limpieza y orden, de forma que el trabajo se desarrolle óptimamente en un ambiente agradable.
- 2.- Se prestará especialmente atención a que el ambiente sonoro, climático y de respeto permanente al medio ambiente, tanto interno en el Centro de trabajo como en su entorno, sea el más favorable y sano para los trabajadores.
- 3.- Los locales contarán con agua potable libre de todo tipo de contaminación. En las fuentes o grifos se indicará en sitio visible si el agua es potable, consumible para las personas.
- 4.- Los Centros de trabajo contarán con duchas, lavabos y servicios separados para hombres y mujeres.  
La empresa dotará a éstos servicios de todos los instrumentos de limpieza y aseo que los trabajadores precisen.

### **Artículo 20.23.- Vestuario**

- 1.- El Centro de Trabajo contará con un espacio especial dedicado a vestuario, separado para hombres y mujeres, los cuales estarán previstos de asientos, taquillas individuales con llave con capacidad suficiente para guardar la ropa de trabajo y de calle.
- 2.- Cuando por el tipo de actividad, la ropa de trabajo ensucie, tenga humedad, o despidan olores, se mantendrá separadas ésta de la ropa de calle.
- 3.- Los locales destinados a vestuarios dispondrán del espacio suficiente para que los trabajadores según su número y concentración, puedan realizar el cambio de indumentaria con holgura de espacio.
- 4.- Preferentemente junto a los vestuarios se instalarán los aseos, los cuales contarán con agua caliente, espejos, lavabos, duchas, jabón o gel y toallas de cuya limpieza y reposición será a cargo de la empresa.
- 5.- Los W.C serán individuales y en todo caso su forma permitirá la total privacidad de los usuarios de los mismos.  
Los destinados a mujeres dispondrán de recipientes especiales y cerrados.

### **Artículo 20.24.- Locales de descanso**

- 1.- Cuando por razones de salud de los trabajadores se requiera, debido a la actividad de la empresa, ésta dispondrá de un local de descanso de fácil acceso, de dimensiones y dotación de mesas y sillas con respaldo suficientes para el número de trabajadores que vayan a utilizarlo.
- 2.- Para las trabajadoras embarazadas, la empresa acondicionará los locales de descanso, para que, éstas tengan la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas.
- 3.- Tanto en los locales de descanso como en los espacios para pausas ó interrupciones, deben adoptarse medidas para la protección de los fumadores.

### **Artículo 20.25- Áreas para fumadores**

- 1.- En los centros de trabajo se habilitarán las áreas necesarias para fumadores, los cuales se acondicionarán convenientemente en especiales sistemas de ventilación natural.

#### **Artículo 20.26.- Trabajos al aire libre y locales provisionales**

- 1.- En los trabajos al aire libre, si la seguridad o salud de los trabajadores así lo determina, la empresa viene obligada a disponer de un local de descanso, debidamente acondicionado para tal fin.
- 2.- En los casos de que el Centro de Trabajo este alejado del lugar de residencia de los trabajadores, la empresa dispondrá de comedores debidamente acondicionados con mesas, sillas y utensilios.

#### **Artículo 20.27.- Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos**

- 1.- Las empresas como principio inexcusable del mantenimiento óptimo de la Seguridad y Salud de sus trabajadores, tratarán por todos los medios y de manera permanente, la eliminación de la penosidad, la toxicidad y la peligrosidad en los puestos de trabajo y su entorno.

#### **Artículo 20.28 .- Mejora de medio ambiente**

- 1.- Las empresas se comprometen a tomar las medidas necesarias para la protección del medio ambiente, obligándose a la utilización de productos no contaminantes y reciclados, así como la implantación en los centros de trabajo de sistemas limpios de tratamiento de residuos.

#### **Artículo 20.29.- Protección a la maternidad**

- 1.- 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 que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras y al feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley de conformidad con el cual se tendrá en cuenta asimismo las posibles limitaciones en la realización del trabajo nocturno y el trabajo a turnos.

#### **Artículo 20.30.- Maternidad y evaluación de riesgos**

- 1.- La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, deberá comprender la determinación de la naturaleza el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las trabajadoras afectadas. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

## **Artículo 20.31.- Maternidad y condiciones de trabajo**

- 1.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o a pesar de tal adaptación las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que sita facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que , aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

- 2.- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1. d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
- 3.- Lo dispuesto en los números 2 y 3 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que en el régimen de Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora.

## **Artículo 20.32.- Listado de accidentes producidos. Información**

- 1.- Las empresas trimestralmente, están obligadas a entregar a los representantes legales de los trabajadores y delegados de secciones sindicales en el centro de trabajo, un listado con el número de accidentes laborales, bajas por IT y enfermedades profesionales, si las hubiere.

### **Artículo 20.33.- Coordinación de los medios de prevención en contratas y subcontratas.**

- 1.- En las obras o empresas donde existan contratas y/o subcontratas, se constituirá un Órgano de Coordinación en materia de prevención de riesgos laborales, en el que participarán representantes de la empresa principal, de las contratadas y/o subcontratadas, así como los Delegados de Prevención de todas estas empresas.
- 2.- El órgano mantendrá al menos una reunión mensual, que será convocada por el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal.
- 3.- En las reuniones del órgano de coordinación, se tratará los temas problemáticos existentes, así como sus posibles soluciones tendentes a garantizar la máxima seguridad y salud de todos los trabajadores que intervienen en el trabajo u obra.
- 4.- De las reuniones del Órgano, se levantará Acta, la cual recogerá el contenido de la reunión, así como de las propuestas aprobadas. Las Actas serán cuestionadas por el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal.
- 5.- Tanto la empresa principal, como las empresas contratadas y/o subcontratadas, deben informar entre sí y a sus respectivos Delegados de Prevención, de las cuestiones importantes para la seguridad y salud de todos los trabajadores.

### **Artículo 20.34.- Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales en Contratas y Subcontratas.**

- 1.- Entre los miembros del órgano coordinador de seguridad y salud laboral en contratas y Subcontratas, se elegirá al Coordinador de Prevención de Riesgos, el cual será el encargado de vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud por parte de las empresas y de los trabajadores.
- 2.- El Coordinador de Prevención de Riesgos tendrá plena capacidad para proponer e instar a que los trabajadores de cualquiera de las empresas cumplan con las medidas establecidas en materia de Seguridad y Salud.
- 3.- En la reunión del órgano, el Coordinador presentará relación de las incidencias habidas durante el periodo y así mismo propondrá cuantas medidas crea necesarias para la mejora de la prevención de riesgos y de la salud de los trabajadores.
- 4.- El Coordinador de Prevención, tendrá plena dedicación a la del cumplimiento de lo establecido en materia de seguridad y salud, siendo a cargo de la empresa principal el abono de su salario.

## **CAPÍTULO 21º.- FORMACIÓN PROFESIONAL Y CONTINUA**

### **Artículo 21.1.- Principios**

- 1.- Las partes firmantes del presente convenio colectivo entienden a la formación profesional como un proceso continuo, permanente, específico y planificado, destinado a lograr que los trabajadores de las empresas consigan un mayor y mejor desempeño en las labores presentes y futuras.
- 2.- La política de formación continua tendrá como objetivo que cada puesto de trabajo sea desarrollado por un profesional adaptado permanentemente a la implantación y cambios que requieren las nuevas tecnologías, la calidad del producto y la competitividad.
- 3.- Las partes firmantes del presente convenio colectivo, hacen patente el convencimiento de la importancia de la formación profesional en general para conseguir:
  - Desarrollo técnico
  - La profesionalización de los trabajadores
  - La eficacia en el desarrollo del trabajo
  - El incremento de la productividad
  - La motivación personal
  - La promoción profesional y la seguridad en el trabajo.
- 4.- Las direcciones de las empresas y los representantes legales de los trabajadores establecerán anualmente los objetivos estratégicos de formación a través de los correspondientes planes de formación que elaborará la dirección de la empresa, contemplando los siguientes aspectos:
  - Los objetivos generales de la empresa
  - Las necesidades de realización profesionalización y promoción de los trabajadores y trabajadoras
  - La exigencias de la implantación de nuevas tecnologías.

Ver art. R.D. 1128, de 5 de Septiembre de Regulación del Catálogo Nacional de cualificaciones profesionales. B.O.E. 223 del 17-09-03.

### **Artículo 21.2.- Cursos de formación**

- 1.- El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en el texto del presente convenio colectivo (por cuidado de familiares), será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

### **Artículo 21.3.- Estructuración de la formación**

- 1.- La formación se impartirá a través de cursos estructurados en los siguientes bloques:
  - a) Formación para trabajadores de nuevo ingreso
  - b) Formación para la promoción profesional continua.

### **Artículo 21.4.- Permisos para la formación**

- 1.- Para su promoción y formación profesional, los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán preferencia para la elección de turno de trabajo, en el supuesto de que sea este el régimen instaurado en la empresa o centro de trabajo, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- 2.- Asimismo tendrán derecho a permiso con reserva del puesto de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional, así como, en su caso, a la adecuación de la jornada ordinaria de trabajo para tal finalidad.
- 3.- La concesión de tales reservas y permisos requerirá la justificación de asistencia a los cursos.
- 4.- La formación de los trabajadores a iniciativa de la dirección de la empresa se realizará en tiempo de trabajo, considerando este tiempo como efectivamente trabajado a todos los efectos.  
Si por necesidades de producción, la formación se imparte fuera del horario de trabajo, las horas invertidas serán deducidas de su jornada habitual del trabajador, así mismo, la empresa abonará los gastos asociados a la formación una vez que éstos sean justificados.
- 5.- Los trabajadores a turnos realizarán la formación en tiempo de trabajo, salvo los trabajadores nocturnos a los cuales las horas dedicadas a la formación les serán compensadas bien del trabajo del turno de noche o acumulándolas para su disfrute según lo permita la organización del trabajo.
- 6.- Ningún trabajador podrá negarse a la asistencia de cursos tendentes a mejorar su capacidad profesional o su formación en general.

### **Artículo 21.5.- Comisión paritaria de formación**

- 1.- Se constituirá en el seno de las empresas, allí donde lo demanden los representantes legales de los trabajadores y con cargo al crédito de horas sindicales, una Comisión Paritaria de Formación, cuyos miembros serán designados por y entre los representantes legales del personal y de la empresa. Esta comisión recibirá información de los planes de formación preparados en la empresa, propondrán sus propias iniciativas y seguirá su desarrollo y evaluación. Velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional de los trabajadores menos cualificados y permitan el acceso de la mujer a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas.

## **CAPÍTULO 22º.- ACOSO SEXUAL O PSICOLÓGICO**

### **Artículo 22.1.- Principios**

- 1.- El acoso, bien se manifieste con conductas sexuales indeseadas o con presiones de tipo psicológico por una parte, y por otra afecte a las expectativas laborales –“acoso de intercambio o chantaje”- o simplemente contamine el ambiente de trabajo –“acoso ambiental”-, es un factor de riesgo en la organización del trabajo, en las relaciones laborales y en la salud de los trabajadores.
- 2.- Las empresas firmantes del presente convenio consideran que actitudes de acoso en el ambiente de trabajo suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores/as y un perjuicio para su seguridad y salud laboral, y por ello manifiesta que no serán consentidas, pudiendo ser consideradas faltas muy graves y actuando en consecuencia con lo perpetuado en la cláusula específica de acoso recogida en el presente Convenio y su procedimiento sancionador.
- 3.- Con este fin, estará a disposición para atender las consultas o quejas que los propios trabajadores/as o sus representantes sindicales quisieran denunciar, así como para facilitarles toda la información que pudieran necesitar para esclarecer los hechos.
- 4.- Las empresas se comprometan a garantizar la más absoluta discreción en todo el procedimiento, así como a la no adopción de represalias contra los/as denunciados, representantes o testigos.

### **Artículo 22.2.- Prevención del acoso laboral**

- 1.- Las Organizaciones firmantes del presente Convenio, conscientes de su responsabilidad en la organización del trabajo y la prevención de riesgos laborales, para garantizar la práctica efectiva tanto del principio de igualdad y no-discriminación reconocidos en el artículo 14 de la Constitución Española y 17.1 del E.T., como los supuestos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, acuerdan la adopción de la siguiente cláusula con el fin de impedir actitudes y conductas en el entorno laboral susceptibles de ser consideradas discriminatorias por razón de sexo, raza, cultura o religión, sancionando comportamientos de segregación, intolerancia, menosprecio o abuso de poder.
- 2.- Para ello, las partes regulan expresamente la problemática del acoso en las relaciones laborales, por afectar a derechos constitucionales como el de no-discriminación, el derecho a la intimidad, a la seguridad, a la salud e integridad física y moral, y el derecho a la dignidad de las personas.
- 3.- La protección frente a estos derechos tiene que estar plenamente garantizada, sancionando aquellos comportamientos de acoso, concebido éste como una imposición indeseada y humillante, bien sea mediante

proposiciones sexuales indeseadas o presiones psicológicas, en el contexto de una relación de poder desigual, que puede ejercitarse tanto sobre mujeres como sobre hombres, desde posiciones de jerarquía superior, como entre compañeros.

- 4.- Se constata que el acoso discrimina fundamentalmente al grupo de mujeres, por ocupar socialmente posiciones desiguales –asimétricas- en relación con los hombres, reconociendo que las conductas de acoso son conductas de poder, y que la discriminación por razón de sexo que se deriva de esas posiciones sociales desiguales, las hace más vulnerables a este tipo de conductas abusivas.
- 5.- Se consideran conductas de acoso en el trabajo, las proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual, el hostigamiento psicológico en sus múltiples manifestaciones, siempre que se den en el marco de las relaciones laborales de la empresa, y que resulten indeseadas, indignas, humillantes, irrazonables y ofensivas para las víctimas, afectando a su salud y seguridad e higiene en el trabajo, o a las condiciones y expectativas de su puesto de trabajo (Chantajero o Acoso de Intercambio).
- 6.- Entendido que el acoso laboral es una conducta de abuso de poder, las personas ocupen posiciones superiores en la escala jerárquica y tengan poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de las víctimas, serán más fácilmente sujetos activos de acoso. En estos casos el acoso suele llevar implícito el chantaje.
- 7.- Sin embargo, pueden detectarse conductas de Acoso Ambiental, de consecuencias en principio menos evidentes por no afectar a las expectativas del empleo de manera directa, en las que otros empleados sin cargo de dirección se convierten también en sujetos de acoso –compañeros, proveedores, clientes-. En estos casos el comportamiento ofensivo, irrespetuoso, intimatorio, hostil o humillante, contamina el ambiente de trabajo en general, y produce en particular un efecto negativo para la salud y el rendimiento habitual de la persona acosada, al someterla a una presión psicológica irrazonable, que además de producir daños en su salud, le llega a crear una situación laboral y personal insostenible.

### **Artículo 22.3.- Denuncia / Procedimiento**

- 1.- El procedimiento interno de denuncia por acoso ante la empresa, deberá formularse por escrito, bien sea por la propia víctima o por su representante sindical. En la denuncia deberá detallarse los datos del sujeto activo de acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que se concreten las circunstancias de hecho concurrentes, y las consecuencias negativas que de ellas se han derivado o pretendían derivarse. En el caso de haberse practicado la amenaza o el chantaje, aunque éste no se haya consumado, tiene que considerarse que el acoso se ha sufrido por daños morales.

- 2.- Una vez presentada la denuncia, la empresa abrirá el correspondiente expediente disciplinario, iniciando inmediatamente la apertura de diligencias informativas previas, encaminadas a esclarecer los hechos y a adoptar las medidas pertinentes para impedir la continuidad del comportamiento de acoso. El expediente deberá resolverse en un plazo no superior a siete días, para evitar daños en la salud de la víctima.
- 3.- En el caso de que la denuncia haya sido presentada directamente por la víctima y no por los representantes sindicales, éstos deberán ser informados de la apertura del expediente (salvo que la persona denunciante especificara en su escrito su deseo de no hacerlo) facilitando a éstos toda la información que requieran a la empresa en relación con el caso.
- 4.- Durante la investigación de los hechos, todos los actuantes deberán guardar una absoluta confidencialidad y reserva, preservando el derecho a la intimidad y la honorabilidad de las personas, así como la presunción de inocencia del denunciado.
- 5.- El trámite debe ser ágil, no requiriéndose más formalidad que dar audiencia a todos los intervinientes, y poniendo en práctica con celeridad cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos ocurridos.
- 6.- En ningún caso las personas denunciantes, ni los testigos, podrán ser represaliados.
- 7.- Asimismo, se ofrecerán a la persona denunciante todas las facilidades necesarias para denunciar el acoso frente a la inspección de Trabajo u órgano jurisdiccional competente, incluidas las conclusiones del expediente sancionador de la empresa en caso de solicitarlo la persona denunciante.

#### **Artículo 22.4.- Faltas y sanciones**

- 1.- Las empresas firmantes del presente convenio consideran que constatados los hechos denunciados, y detectado el comportamiento de acoso en el ámbito de la empresa, se procederá a aplicar el procedimiento sancionador correspondiente a la falta cometida.
- 2.- El acoso, ejercido desde posiciones de jerarquía superior, será considerado como falta muy grave en todos los supuestos, y llevará implícito la indemnización por parte de la empresa por daños morales a la víctima de entre 3.000 y 30.000 euros, dependiendo de la magnitud de las lesiones causadas, físicas o psíquicas.
- 3.- El acoso ambiental podrá ser considerado como falta grave o muy grave, dependiendo de las circunstancias del caso y los daños sufridos por la víctima.

- 4.- Las faltas muy graves por acoso deberán ser sancionadas con el despido disciplinario.
- 5.- Las faltas graves podrán ser resueltas con un traslado forzoso del sujeto activo de acoso o con una sanción económica – laboral.
- 6.- En todos los casos, si la persona víctima de acoso solicita voluntariamente el cambio de puesto de trabajo, se le reconocerá tal derecho.

## **CAPÍTULO 23º.- FOMENTO DE LA IGUALDAD Y CONTRA LA DISCRIMINACIÓN**

### **Artículo 23.1.- Principios**

- 1.- El principio de no discriminación establecido en la Constitución Española, los art. 4, 17 y 28 del estatuto de los Trabajadores, y las Directivas 2000/43, 2000/78 CE del Consejo y la Directiva 2002/73 CE del Parlamento, sobre igualdad de trato, serán de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo.

### **Artículo 23.2.- Contra la discriminación**

- 1.- El principio de no discriminación establecido en la Constitución Española y en los artículos 15, 17 y 28 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo.
- 2.- Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional garantizarán la IGUALDAD de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la NO DISCRIMINACIÓN por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente española, directivas, Convenios de la OIT y jurisprudencia. Se acuerda extremar el cumplimiento de esos preceptos en:
  - a) El acceso al empleo
  - b) La estabilidad y promoción en el empleo.
  - c) La igualdad retribuida por trabajo de igual valor

### **Artículo 23.3.- Igualdad en el trabajo**

- 1.- Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no promoviendo discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, domicilio, condición social, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.
- 2.- Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que el trabajador estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- 3.- Los firmantes del presente convenio coinciden que son objetivos prioritarios para el logro de la igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas los siguientes:

- a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso y mantenimiento en el empleo, la formación profesional, la promoción profesional y el desarrollo en su trabajo.
  - b) Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquiera otros sentidos del mismo.
  - c) Que los puestos de trabajo, las relaciones laborales, la organización del trabajo y las condiciones de seguridad y salud laboral se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para hombres como para mujeres.
- 4.- Para el logro de estos objetivos, los empresarios, entre otras medidas, tendrán en cuenta las subvenciones y desgravaciones que ofrecen las diferentes Administraciones Públicas, así como los fondos nacionales e internacionales.
- 5.- Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad acordadas, dentro del ámbito de la Comisión Negociadora del convenio se constituirá una Comisión Mixta de 4 miembros, como organismo especializado de promoción de la igualdad de trato, en la que se protegerá a todas las personas contra cualquier trato adverso o discriminatorio, se asistirá a las víctimas de discriminación para tramitar sus reclamaciones en el ámbito de empresa / centro de trabajo, local, provincial, autonómico o estatal, se realizarán estudios sobre la discriminación, se publicarán informes y se formularán recomendaciones.

En todos los niveles de negociación se reconocerá el establecimiento de un régimen disciplinario sancionador en caso de incumplimiento de la normativa adoptada sobre igualdad de trato, con sanciones efectivas, proporcionales y disuasorias.

Se establecerá el criterio de inversión de la carga de la prueba cuando haya un caso de presunta discriminación por cualquiera de los motivos citados en el presente artículo del convenio, siendo sobre el demandado sobre quién recaerá la carga de la prueba.

#### **Artículo 23.4.- Acción positiva**

- 1.- Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de retribución en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, clasificación profesional, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

## **CAPÍTULO 24º.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

### **Artículo 24.1.- Principios**

- 1.- Los firmantes del presente convenio colectivo reconocen los derechos de los trabajadores/as con hijos y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora. Las empresas tendrán en cuenta a la hora de la organización del trabajo los contenidos y su aplicación de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

### **Artículo 24.2.- Licencias por maternidad**

- 1.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistida.
- 2.- En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa deben permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Esta licencia será compatible con el disfrute de cualquier otro permiso, licencia o reducción de jornada que el trabajador, hombre o mujer, tenga o pueda tener concedido.

## **CAPÍTULO 25º.- UTILIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET.**

### **Artículo 25.1.- Principios**

- 1.- Las partes firmantes del presente convenio colectivo son conscientes de la creciente importancia que están adquiriendo las nuevas tecnologías, en todos los procesos de comunicación (correo electrónico, Internet, etc.), tanto profesional como personalmente, de forma que gradualmente se esté produciendo una sustitución paulatina de los medios de comunicación tradicionales.
- 2.- Dado que esta nueva situación puede producir efectos no deseados, por la posible utilización no adecuada de los mismos, ambas partes consideran conveniente fijar las reglas que deben regir la utilización de las herramientas y medios técnicos a disposición de los trabajadores por la empresa.
- 3.- Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: En primer lugar, el legítimo derecho de la empresa de controlar el uso adecuado para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del mismo.
- 4.- A tal efecto, se acuerdan las siguientes facilidades y normas de funcionamiento que pretenden regular, por un lado, las actuaciones de la empresa y, por otro, establecer las reglas a las que el trabajador y sus representantes deben someterse cuando utilicen los medios técnicos puestos a su disposición para la realización de su prestación laboral y funciones de representación, respectivamente.

### **Artículo 25.2.- Dotación individual y colectiva para el acceso al correo electrónico e Internet**

- 1.- Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la empresa dotará de acceso a Internet a todos los trabajadores que dispongan de un puesto de trabajo con conexión a la red corporativa. A su vez, dichos trabajadores dispondrán, siempre que lo soliciten, de una dirección propia de correo corporativo.
- 2.- En aquellos centros de trabajo o puestos determinados que no dispongan de conexión al correo electrónico y a Internet, la empresa analizará la situación y estudiará las posibles soluciones con el objetivo de que durante la vigencia del presente convenio, sean dotadas de los puntos de conexión colectivos necesarios, que permitan el acceso a Internet y al correo electrónico a los trabajadores allí acoplados.

### **Artículo 25.3.- Utilización del correo electrónico e Internet por los trabajadores y empleados**

- 1.- Los empleados podrán utilizar el correo electrónico, la dirección e-mail, la red corporativa e Internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.
- 2.- Siempre que precisen realizar un uso de estos medios que exceda el habitual, envíos masivos o de especial complejidad, utilizarán los cauces adecuados, de acuerdo con su jefe inmediato, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red corporativa.
- 3.- Con carácter general, los empleados no podrán utilizar el correo electrónico, la red corporativa, ni Internet para fines particulares.
- 4.- Bajo ningún concepto podrán los empleados utilizar estos medios para realizar envíos masivos de mensajes, enviar mensajes con anexos de gran tamaño (capacidad), ni realizar cualquier tipo de envío sin relación alguna con el desempeño profesional, que interfiera las comunicaciones del resto de empleados o perturbe el normal funcionamiento de la red corporativa. Igualmente, no está permitido el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la falsificación de mensajes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc., aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeos, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.
- 5.- El incumplimiento de estas normas determinará la utilización por la empresa de las restricciones que considere oportuno en la utilización de estos medios y la aplicación de régimen disciplinario, en su caso.
- 6.- Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado, la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad del empleado.

### **Artículo 25.4.- Utilización del correo electrónico por la representación unitaria de los trabajadores y por las secciones sindicales de los sindicatos.**

- 1.- Existirá en los centros de trabajo un portal al que se accederá por medio de Internet de la empresa, denominado "portal del empleado":

- 2.- Uno de sus canales, el tablón sindical, está a disposición de los sindicatos que tengan representación en el Comité Intercentros; desde él se puede acceder directamente a las páginas web de dichos sindicatos, donde publican y difunden las comunicaciones e informaciones que consideren. Los empleados pueden acceder al mismo desde los ordenadores que tienen en su puesto de trabajo.
- 3.- Para los temas de especial consideración, la empresa facilitará los medios oportunos para que los sindicatos representativos y el Comité Intercentros, individual o conjuntamente, publiquen la información que consideren precisa (Negociación Colectiva, elecciones sindicales y otros eventos singulares), por medio del servicio Infobuzón y todos los empleados reciban esta comunicación.
- 4.- La interlocución con los sindicatos se llevará a cabo a través de la Dirección General de Recursos que, junto con el resto de unidades afectadas, fijará los criterios y prioridades necesarios para garantizar el normal funcionamiento de la Red Corporativa.
- 5.- A su vez, durante la vigencia del presente Convenio, preferentemente antes de finalizar el primer semestre de 2003, la empresa dotará de los mecanismos necesarios para que los sindicatos representativos puedan dirigir correos a sus afiliados de forma global.
- 6.- Teniendo en cuenta las facilidades contempladas en los párrafos anteriores, y al objeto de no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red corporativa y servicios, no se podrá realizar el envío de comunicaciones masivas desde Internet a las direcciones de correo Internet asignadas por la empresa a sus trabajadores, quedando de esta forma recogidos los cauces necesarios que favorecen la comunicación y acción sindical y a su vez, deben disminuir los comunicados por medios tradicionales (fotocopias, fax, etc.), en la misma proporción que tenga difusión dicho servicio.

**Artículo 25.5.- Dotación y uso del correo electrónico e Internet por parte de las secciones sindicales**

- 1.- La empresa facilitará acceso a la red corporativa, al correo electrónico y a Internet a los sindicatos que tengan la consideración de representativos a nivel estatal.
- 2.- También dotará de una dirección de correo electrónico a las secciones sindicales de dichos sindicatos, si éstos están representados en el Comité de Empresa correspondiente, procurando, si fuera necesario y en la medida de lo posible, la adecuación de los medios informáticos de que disponen.
- 3.- La utilización indebida de esta dirección, el envío masivo de correo de forma injustificada así como la cesión del uso de esta dirección a otra organización no autorizada, determinará la pérdida de esta facilidad tan pronto la empresa tenga constancia de ello, y en su caso, la aplicación del régimen disciplinario.

**Artículo 25.6.- Régimen disciplinario de la mala utilización del correo electrónico e Internet.**

- 1.- A fin de incidir en la óptima utilización del correo electrónico e Internet por parte de empleados y trabajadores, en caso de la utilización abusiva o incorrecta se prevé aplicar las siguientes faltas:
- 2.- Falta grave.- Tendrá la consideración de falta grave la utilización abusiva de las herramientas informáticas, que contravengan el régimen establecido en el presente convenio.
- 3.- Falta muy grave.- Tendrá la consideración de falta muy grave la REITERACIÓN del uso abusivo de las herramientas informática por el trabajador.

## **CAPÍTULO 26º.- TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE**

### **Artículo 26.1.- Principios**

- 1.- Las empresas y los trabajadores en el desarrollo de su actividad laboral serán respetuosas con la protección del medio ambiente propio y del entorno.

### **Artículo 26.2.- Cumplimiento de los Acuerdos de Kioto.**

- 1.- Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, se comprometen con la participación y colaboración activa de sus trabajadores y sus representantes a cumplir en el menor tiempo posible los dictados del Acuerdo de Kioto, como medida más efectiva para la conservación del medio ambiente, de la salud de los trabajadores, así como la de los ciudadanos del entorno de las empresas contaminantes.

### **Artículo 26.3.- Comisión de Medio Ambiente**

- 1.- Las empresas que por su grado de contaminación se vea preciso, constituirán la Comisión de Medio Ambiente formada por tres representantes de la empresa y tres trabajadores, especialmente, Delegados de Prevención, la cual será la encargada de realizar el seguimiento de los procesos contaminantes que se produzcan, así como aportar soluciones a los problemas que surjan.

### **Artículo 26.4.- Formalizar la figura del Delegado de Medio Ambiente**

- 1.- En todas las empresas o centros de trabajo con más de 50 trabajadores, propensas a la contaminación por los productos utilizados, formalizarán la figura del Delegado de Medio Ambiente, atribuyéndole funciones, competencias y formación necesaria específicas en la materia.
- 2.- El Delegado de Medio Ambiente, será elegido por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual contará con las garantías atribuidas a los representantes legales de los trabajadores.
- 3.- El Delegado de Medio Ambiente, será el encargado de vigilar la aplicación de las medidas de medio ambiente, en el centro de trabajo, así como de proponer a la dirección de la empresa, de cuantas medidas mejoren el medio ambiente, tanto en el interno del centro de trabajo, como en su entorno.
- 4.- Las funciones y competencias del Delegado de Medio Ambiente se enmarcarán en el texto del Reglamento de Medio Ambiente, el cual serán negociado entre la Dirección de la empresa y los Representantes legales de los trabajadores.

El Reglamento de Medio Ambiente, será aprobado en un plazo máximo de seis meses a la aprobación del presente convenio.

## **CAPÍTULO 27º.- DROGODEPENDENCIA Y ALCOHOLISMO EN EL TRABAJO**

### **Artículo 27.1.- Principios**

- 1.- En el ámbito de la actividad laboral, a las personas con dependencia de las drogas o del alcohol, tendrán la consideración de enfermos a todos los efectos.

### **Artículo 27.2.- Seguridad en el empleo**

- 1.- Las empresas por el hecho de que un trabajador sea drogodependiente o alcohólico, no será discriminado en cuanto a la promoción profesional o la permanencia en el trabajo, como el medio más importante para lograr su rehabilitación para la sociedad.

### **Artículo 27.3.- Procesos de Rehabilitación**

- 1.- Las empresas colaborarán de forma activa junto con los representantes legales de los trabajadores y en especial con los Delegados de Prevención, a través de las siguientes actuaciones:
  - Preservar la dignidad de la persona a través del trabajo y la ocupación.
  - Facilitar los permisos y horarios, que permita a estas personas asistir a cursos de rehabilitación.
  - Reserva del puesto de trabajo en el caso de que estas personas acudan a Programas Integrales de Rehabilitación.
  - Ayudas económicas a la rehabilitación a cargo del Fondo Social de la Empresa.

### **Artículo 27.4.- Seguridad y Salud**

- 1.- El plan de Prevención de la empresa o centro de trabajo, debe contemplar planes de prevención y rehabilitación para estas personas.

## **CAPÍTULO 28º.- EL TABACO EN EL ENTORNO LABORAL**

### **Artículo 28.1.- Principios**

- 1.- El tabaquismo que sufren algunos trabajadores, se considerará como una enfermedad y no como un vicio que afecta negativamente al ámbito laboral. Por ello, se evitarán posturas que prohíban radicalmente el fumar durante la jornada laboral, en el interno de los centros de trabajo.

### **Artículo 28.2.- Un entorno laboral sin humos**

- 1.- La política a perseguir será la del entorno laboral sin humos, que resulte seguro, sin riesgos para la salud de los propios fumadores, como de los pasivos. Ello a través de medidas que garanticen el bienestar en el trabajo.

### **Artículo 28.3.- La responsabilidad de los fumadores**

- 1.- Los fumadores se comprometen a tomar las precauciones razonables para preservar su propia salud y la de los demás compañeros de trabajo.
- 2.- Los fumadores deberán cooperar con los programas dirigidos a un entorno laboral sin humos, que pondrá en práctica la dirección de las empresas junto a los representantes legales de los trabajadores.

### **Artículo 28.4.- La progresiva eliminación del tabaco en el centro de trabajo.**

- 1.- Tanto la dirección de la empresa, como los representantes de los trabajadores, en especial los Delegados de Prevención realizarán permanentes campañas, tendentes a que los trabajadores fumadores cojan conciencia de lo negativo del tabaco para la salud y para la de los demás; y así vayan abandonando progresivamente su dependencia.

### **Artículo 28.5.- Local acondicionado para fumadores.**

- 1.- La empresa acondicionará un local debidamente ventilado, donde los trabajadores puedan ejercitar su deseo de fumar. Ello representa a la vez, la prohibición expresa de fumar en el puesto de trabajo o su entorno.
- 2.- Los trabajadores fumadores deberán regular el número de pausas para fumar, que en todo no podrán superar las tres de cinco minutos durante la totalidad de la jornada laboral.

### **Artículo 28.6.- Cursos para fomentar el abandono del tabaquismo**

- 1.- Las empresas promocionarán y facilitarán a los trabajadores fumadores financiamiento gratuito de la totalidad del tratamiento de deshabituación del tabaco, así como de los permisos necesarios para la asistencia a los mismos, si coinciden los cursos con el horario laboral.

### **Artículo 28.7.- Premiar la deshabituación del tabaco**

- 1.- La empresa junto con los Delegados de Prevención, promoverán sistemas de incentivación dirigidas a los trabajadores que se les note progresión visible en la deshabituación del tabaco durante la jornada laboral.

### **Artículo 28.8.- Los objetivos finales**

- 1.- Los objetivos finales de un lugar de trabajo sin humos es el regular la protección de los trabajadores contra el tabaquismo pasivo involuntario y contra los efectos de los residuos generados al fumar.

Los objetivos son, entre otros:

- Mejorar la protección de la salud y mejorar la seguridad en el trabajo.
- Proteger y mantener la salud de los no fumadores contrarrestando los riesgos para la salud provocados por el humo del tabaco.
- Mejorar el entorno laboral mediante la regulación práctica de los conflictos motivados por el tabaco.
- Ofrecer ayuda para dejar de fumar y prevenir así enfermedades y fomentar a la vez la salud de los fumadores y los no fumadores.

### **Artículo 28.9.- Adquisición de productos de tabaco.**

- 1.- Se eliminarán de los centros de trabajo las máquinas expendedoras de tabaco, así como de su venta por otros medios, dentro del recinto de la empresa.

## **OTRAS DISPOSICIONES**

- **Descuelgue salarial (convenios de empresa)**

- 1.- Las empresas que quieran hacer uso del descuelgue salarial, deberán aportar a los representantes de los trabajadores un exhaustivo informe que acredite la necesidad imperiosa de tal medida, así como fijar un plazo para la normalización salarial.
- 2.- Para poder ejercer la inaplicación salarial, las empresas tendrán que demostrar pérdidas fehacientes en los tres últimos ejercicios económicos, aportando para ello las cuentas y documentos debidamente sellados y diligenciados por el Registro Mercantil otros organismos oficiales.
- 3.- Se procederá a la firma de un Acta entre la empresa y los representantes de los trabajadores, que contemplará la forma en que los trabajadores recuperarán el coste salarial sufrido por el descuelgue de la empresa en la aplicación salarial del convenio, con el primer ejercicio en que la empresa obtenga beneficios.
- 4.- El Acta de este Acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, debidamente firmada, se registrará en la Oficina Pública de Registro de Convenios y se adjuntará al texto del Convenio Colectivo aplicable a la empresa.
- 5.- Durante el período de descuelgue salarial en las empresas en que se haya acordado dicho descuelgue, no se podrá realizar ningún tipo de horas extraordinarias.
- 6.- Si no hay acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre el posible descuelgue salarial, se aplicará lo establecido en el Convenio, sin que la empresa pueda a tal descuelgue.