III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Resolución de 23 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines.

Visto el texto del Convenio colectivo para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines, código de Convenio número 99001095011981, que fue suscrito con fecha 27 de julio de 2011, de una parte, por la Federación Española de Mayoristas de Perfumería, Droguería y Anexos y FEDEQUIM, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC.OO. (FITEQA-CC.OO.) y la Federación Estatal de Trabajadores del Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT (FETCHTJ-UGT), en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de La Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 23 de noviembre de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE MAYORISTAS E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUÍMICOS INDUSTRIALES Y DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA Y ANEXOS

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito territorial.

Las normas del presente convenio regirán en todo el territorio del Estado español, salvo lo dispuesto en el artículo de concurrencia de convenios.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Quedan sometidas a las estipulaciones del convenio todas aquellas empresas que tengan como actividad principal alguna de las siguientes:

Importación, Exportación y Comercio al por mayor de productos químicos industriales.

Importación, Exportación y Comercio al por mayor de perfumería y droguería.

Importación, Exportación y Comercio al por mayor de productos de plásticos.

Importación, Exportación y Comercio al por mayor de productos de pintura.

Importación, Exportación y Comercio al por mayor de productos colorantes.

Importación, Exportación y Comercio al por mayor de material científico sanitario.

Importación, Exportación y Comercio al por mayor de materias primas farmacéuticas.

Importación, Exportación y Comercio al por mayor de material de laboratorio y ortopédico.

Importación, Exportación y Comercio al por mayor de productos de ortopedia.

La referencia que se realiza, en este artículo bajo la denominación «Comercio», es meramente a titulo enunciativo y para distinguir esta actividad de la de atención al público en actividad minorista.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio afectará a todo el personal empleado en los centros de trabajo de las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional descrito anteriormente a excepción del comprendido en los artículos 1 apartados 3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín

Oficial del Estado. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2012.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2011 para el primer año de su vigencia y al 1 de enero de 2012 en el segundo año de vigencia.

El pago de los posibles atrasos salariales devengados con ocasión de la retroactividad económica, se abonarán en el plazo de un mes a contar desde el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, o con anterioridad mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores.

No obstante, las organizaciones firmantes, recomiendan a sus asociados la aplicación inmediata de los efectos económicos del presente convenio.

Este convenio se entenderá denunciado sin necesidad de que medie comunicación, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio en el mes de noviembre del año 2012. En dicha primera reunión tras constituir la Mesa negociadora se formularán por las partes sus propuestas de negociación y se fijará el calendario de reuniones.

Si la negociación entre las partes superase el plazo máximo establecido legalmente, las partes se someterán a los procedimientos establecidos en los Acuerdos Interconfederales de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la forma que legalmente esté determinado.

Artículo 5. Indivisibilidad del convenio.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente por lo que en el supuesto de que la Autoridad laboral en el ejercicio de sus facultades impugnase alguna de sus cláusulas, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderar todo su contenido.

En tal caso, la comisión mixta paritaria vendrá obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de tres días, contados a partir de la notificación de la resolución administrativa.

Artículo 6. Estructura de la Negociación Colectiva en el Sector.

El presente Convenio colectivo ha sido negociado al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y articula la negociación colectiva en el sector de Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos a través de la estructura negociadora siguiente:

a) Convenio Colectivo nacional: El actual convenio Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, perfumería y Anexos en su actual edición que es de aplicación directa a las empresas que se encuentran dentro de

su ámbito funcional, con excepción de las que en la actualidad estén afectadas por su propio convenio de empresa u otro convenio sectorial.

b) Convenios colectivos de empresa o centro de trabajo. Las partes firmantes del convenio expresan que el convenio colectivo nacional constituya referencia exclusiva y eficaz para regular todo aquello que no estuviera expresamente previsto en dichos convenios de empresa.

Artículo 7. Garantías personales.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categorías profesionales y/o grupos profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a que sea destinado o promovido.

Artículo 8. Condiciones posteriores a la entrada en vigor del convenio.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación en todo o en alguno de los conceptos retributivos existentes en la fecha de promulgación de las nuevas disposiciones o que supongan creación de otros nuevos, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica en cuanto que considerados en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las condiciones del presente convenio.

Artículo 9. Derecho supletorio.

Será de aplicación supletoria al presente convenio el Estatuto de los Trabajadores en lo que no se oponga al contenido de este convenio colectivo y normas concordantes.

Capítulo II. Clasificación profesional.

Artículo 10. Clasificación funcional.

Los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en Grupos Profesionales.

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

Artículo 11. Definición de los grupos profesionales.

En este artículo se definen los Grupos Profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en las empresas de Comercio al por Mayor e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se pueden dividir la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales pueden ser:

a) Labores de Almacén, Servicios y Actividades Auxiliares.

b) Mantenimiento.

c) Administración e Informática.

d) Comercial y Ventas.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional:

Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

Mando: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

A) Capacidad de ordenación de tareas.

B) Capacidad de ínter-relación.

C) Naturaleza del colectivo.

D) Numero de personas sobre las que ejerce el mando.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Conocimiento: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquirido así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

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

Asimismo deberá tenerse presente al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en que se desarrolla la función.

Artículo 12. Grupo Profesional número 1.

Criterios generales: Funciones que se ejecutan según las instrucciones concretas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia del responsable más directo, o jerárquico, emanadas en una o varias veces en el mismo día o en distintos días, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención, y que no necesitan de formación específica.

Formación: Conocimiento a nivel de formación elemental.

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

Operaciones elementales de máquina sencilla, atendiendo por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimiento específico.

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

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o coger correspondencia, ayudante de conductor, etc.

Tareas elementales de recuperación.

Tareas de limpieza en general, incluso maquinarias y otros enseres.

Operaciones de envasado y embalado.

Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales.

Cualquier otra función análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Artículo 13. Grupo Profesional número 2.

Criterios generales: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, siendo supervisado por su responsable jerárquico, requiriendo para su realización conocimiento profesional previo de carácter general y experiencia práctica.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar.

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

Preparación de pedidos, entendiendo por tal la función de retirar los productos de las estanterías, embalándolos y etiquetándolos para su posterior envío.

Tareas de transporte y paletización, realizado con elementos mecánicos y de tracción a motor.

Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.

Actividades operatorias en acondicionamiento con regulación, puesta a punto, y limpieza de maquinas tales como:

Envolvedoras, empaquetadoras, envasadoras y otras máquinas auxiliares de la industria.

Tareas de mecanografía, archivo, registro, calculo, facturación o similares de administración.

Gestiones de cobros (antiguo cobrador).

Funciones referidas a recepción y realización de llamadas telefónicas y/o atención de visitas.

Funciones relativa a operaciones de télex o fax.

Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura y mecánica, realizada por operarios que se inician en la práctica de las mismas.

Cualquier otra función análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Artículo 14. Grupo Profesional número 3.

Criterios generales: Funciones que se ejecutan según instrucciones del responsable jerárquico, con un cierto grado de autonomía y responsabilizándose de su trabajo ante él mismo, requiriéndose para su ejecución adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente al Graduado Escolar, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que,

por analogía, son asimilables a las siguientes:

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

Operador/a de ordenador.

Secretaria/o, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y hacer propuestas de contestación.

Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en los libros o máquinas al efecto del movimiento diario.

Tareas de delineación y dibujo.

Funciones de conducción con reparto, con carnet de clase C, D o E, entendiendo que pueda combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

Tareas comerciales (agentes de ventas o similares).

Funciones referidas a la recepción y realización de llamadas telefónicas y/o atención de visitas con exigencia de idioma/s extranjero/s.

Cualquier otra función análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Artículo 15. Grupo Profesional número 4.

Criterios generales: Funciones que se ejecutan con un alto grado de responsabilidad y autonomía y dando cuenta de lo actuado ante su inmediato superior, coordinando y dirigiendo a su grupo.

Formación: El nivel formativo exigido es el equivalente al BUP o FP Grado Medio, pudiendo ser completada o sustituida por una experiencia profesional práctica y específica.

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

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

Funciones de programación de informática.

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

Tareas de mando directo sobre un grupo de operarios, con supervisión de la actividad del grupo, siguiendo órdenes de su inmediato superior. Pudiendo, también, ser responsable de una unidad de producción, servicios, o de proceso administrativo, que por las dimensiones reducidas de la empresa no requieran subdivisiones orgánicas.

Realización de funciones técnicas, que requieran nivel académico medio, que puedan consistir en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, control de procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento. Pudiendo a la vez confeccionar y desarrollar proyectos, para cuya ejecución se han recibido instrucciones concretas.

Cualquier otra función análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Artículo 16. Grupo Profesional número 5.

Criterios generales: Funciones que se ejecutan coordinando e integrando bajo su mando a un número de personas, tanto de una sección o varias, componiendo un organigrama de producción y gestión, con un alto grado de responsabilidad y autonomía en cuanto a la dirección del trabajo, debiendo tener al mismo tiempo experiencia profesional en la propia empresa o en otros conocimientos específicos del trabajo a desarrollar y formación académica necesaria para el desempeño del mismo.

Formación: Conocimientos equivalentes a formación académica de grado medio, completada con un período de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos, o por los estudios específicos necesarios para el desarrollo de su función.

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

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno, que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores de grupo profesional inferior.

Funciones de análisis de aplicaciones de informática.

Ayudante Técnico Sanitario.

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

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

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

Cualquier otra función análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Artículo 17. Grupo Profesional número 6.

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

Formación: Equivalente a titulación académica superior, o bien de grado medio completada con una dilatada experiencia profesional.

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

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

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

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

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

Confección de planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

Médico.

Cualquier otra función análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Artículo 18. Grupo Profesional 0.

Criterios generales: Se incluyen en este grupo los trabajadores que toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los Departamentos, Divisiones, Grupos, Fábricas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación: Equiparables a los niveles académicos superiores completados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

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

Elaboración de la política de organización y control de las actividades.

Establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo.

Determinación de la política industrial, financiera o comercial.

Cualquier otra función análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Notas:

1º La clasificación contenida en el presente artículo, se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por actividades básicas más representativas desarrolladas en los ejemplos.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendiéndose en todo caso el criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

2º La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.

Artículo 19. Modo de operar para establecer la nueva Clasificación Profesional.

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructura de Clasificación Profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación que viene a modificar substancialmente la establecida hasta el momento, se establece el siguiente

modo de operar:

A) Se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

B) En el supuesto de haber acuerdo, las partes podrán poner en conocimiento de la Comisión Mixta el contenido de dicho acuerdo.

C) En el supuesto de no alcanzarse acuerdo entre la empresa y los Representantes de los Trabajadores, podrán someterse conjuntamente a la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta.

D) Asimismo, ambas partes podrán también consultar a la Comisión Mixta para que emita el correspondiente dictamen que tendrá carácter vinculante si se adoptara por unanimidad.

E) Donde no existan Representantes de los Trabajadores, éstos podrán acudir directamente a la Comisión Mixta.

Para resolver la mediación o consulta propuesta, la Comisión Mixta podrá examinar en la empresa las características de la actividad objeto del desacuerdo, así como hacer en el seno de la misma las gestiones que consideren oportunas para la emisión del dictamen solicitado.

Tras conocerse la interpretación y/o dictamen, o el Arbitraje de la Comisión Mixta, la Dirección de la Empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía Jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad del mutuo acuerdo a nivel de empresa, entre los representantes de los trabajadores y la Dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador o trabajadores afectados los que tendrían que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que se incluya al resto de trabajadores que desempeñan la función o funciones que aquellos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

Artículo 20. Procedimiento de adecuación de la Clasificación Profesional y modelo obligatorio de consultas.

Se examinará anualmente la adecuación de la vigente clasificación profesional en

la empresa a las modificaciones producidas como consecuencia de la evolución tecnológica o de organización del trabajo. En el supuesto de desacuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se procederá como se indica en el artículo anterior.

Las consultas en relación con la clasificación profesional, emitidas a la Comisión Mixta, deberán ajustarse al modelo que se adjunta en el anexo I.

Artículo 21. Movilidad funcional.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de los trabajadores, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniendo obligadas las empresas a facilitarla.

Artículo 22. Trabajos de distinto Grupo Profesional.

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un Grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

La retribución, en tanto se desempeña trabajo de Grupo Superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un Grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los

representantes de los trabajadores en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo Grupo Profesional. En ningún caso, el cambio de Grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de Grupo inferior con un mismo trabajador.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un Grupo Profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su Grupo.

Los trabajadores remunerados a destajo o primas que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediase causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requiriesen.

Capítulo III. Contratación, ingresos, períodos de prueba, ascensos y ceses.

Artículo 23. Contratación.

Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventual, interino y contratado a tiempo parcial, en formación y prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación vigente en cada momento.

Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido.

En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales y convencionales de mayor rango si las hubiere sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este Convenio, con la interrelación que para tales normas establece el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

23.1 Contratos para el fomento de la contratación indefinida: Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida se podrá utilizar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

23.2 Contratos de duración determinada: Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado,

acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización por fin de contrato establecida legalmente (disposición transitoria decimotercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre).

23.3 Contrato de Obra o Servicio: A fin de potenciar la utilización por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la Ley, se utilizarán preferentemente los contratos de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan que, limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de la causa objeto del contrato, así como de las condiciones de trabajo de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista. La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse en ningún caso como limitación a la modalidad contractual prevista en el referido art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización por fin de contrato establecida legalmente (disposición transitoria decimotercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre).

23.4 Contratos de interinidad: Los contratos que se concierten para sustituir a otros trabajadores fijos durante ausencias obligadas, tales como enfermedad, licencia o excedencia forzosa, harán constar el nombre del trabajador al que se sustituye y las causas que motivan su sustitución. Su duración vendrá determinada por la fecha de reincorporación del titular al puesto de trabajo.

23.5 Contratos para la formación: Los contratos para la formación de acuerdo con la legalidad vigente, y el propio Convenio Colectivo, estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo del Grupo Profesional I y, excepcionalmente, en aquellos del Grupo Profesional 2 que por su propia naturaleza requiera unos conocimientos y experiencia determinados. En la realización de este tipo de contratos las empresas deberán guardar la correspondiente proporción entre hombres y mujeres.

La retribución de estos contratos será de 9.130 euros/año siempre y cuando, tal y como está legalmente previsto, el trabajador dedique el 15 % de su jornada laboral a recibir formación teórica fuera del puesto de trabajo. En caso contrario el

salario que percibirá el trabajador contratado bajo esa modalidad desempeñando su trabajo efectivo a jornada completa será de 10.742 euro/año. A partir de la entrada en vigor del Real Decreto 10/2011, de 26 de agosto, los contratos para la formación y el aprendizaje estarán a lo dispuesto en el nuevo artículo 11 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de que de acuerdo al párrafo g) del mismo la retribución que corresponda a los/as trabajadores/as sea la misma que la establecida en el párrafo anterior.

23.6 Contratos en prácticas: Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución de estos contratos será el 75 % y 85 % del SMG del Grupo Profesional en que se realice la prestación de su relación laboral, durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

23.7 Contratos a tiempo parciales: El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de tiempo completo que rija en la empresa.

Los trabajadores contratados en tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto por esta modalidad contractual hasta un 50 % de las horas objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima que rija en la empresa.

Los contratos a tiempo parcial pueden ser de duración determinada o indefinidos, excepto en el contrato para la formación.

23.8 Contratos de relevo: En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, éstas vendrán obligadas a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador afectado lo solicite.

El citado contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos por lo dispuesto en la legislación vigente.

No obstante, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador jubilado podrá

pactarse la acumulación del tiempo de éste último en una determinada época del año.

23.9 Contratos fijos-discontinuos.–El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos es el concertado para la realización de trabajos que tengan carácter de fijos discontinuos y no se repiten en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. El contrato fijo discontinuo se distingue del eventual porque sus servicios son reiterados en el tiempo y resultan consustanciales al proceso productivo de la empresa y sin cuyo concurso no sería posible la realización de la actividad de la misma.

En los supuestos en que esos trabajos discontinuos sí se repitan en fechas ciertas, les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se establecerá en cada empresa, previo informe consulta de los representantes de los trabajadores, el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios. La llamada al trabajador, así como la notificación a los representantes de los trabajadores, se efectuará con un preaviso mínimo de siete días.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

La Dirección de la empresa informará a los trabajadores fijos-discontinuos sobre las vacantes relativas a contratos de duración indefinida de carácter ordinario que surjan en la empresa.

23.10 Encadenamiento de contratos temporales. Los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción

debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.»

Artículo 24. Empresas de Trabajo Temporal.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido.

En virtud de lo dispuesto en las Leyes 29/1999 y 14/1994, así como en el Convenio Estatal de Empresas de Trabajo Temporal vigente, las empresas que en calidad de usuarios ocupen a trabajadores de ETT se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice lo señalado en dichas normas en el sentido de que éstos trabajadores percibirán las mismas retribuciones que los trabajadores de la empresa usuaria que realicen funciones idénticas o similares, excluidos los complementos personales.

Artículo 25. Ingresos.

El ingreso de los trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre empleo y a las especiales para colectivos específicos.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato de trabajo por tiempo determinado, a tiempo parcial o contrato de formación.

El empresario comunicará a los representantes de los trabajadores los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones exigidas a los aspirantes y vendrá obligado a hacer entrega a la representación de los trabajadores de una copia de los contratos que se realicen.

Artículo 26. Subcontratación de actividades.

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

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

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o

subcontrata en el centro de trabajo de la empresa.

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

Artículo 27. Período de prueba.

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

Grupo Profesional 1: Un mes.

Grupos Profesionales 2 y 3: Dos meses.

Grupo Profesional 4: Seis meses.

Grupos Profesionales 5-6 y 0: Ocho meses.

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

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

Transcurrido el período de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla, computándose a todos los efectos el periodo de prueba.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 28. Ascensos.

Los ascensos se ajustarán al sistema siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como los de Dirección, y Jefaturas, así como de Inspección, Consejería, cobro, Vigilancia o guarda, Delegado/a y encargado/a, serán de libre designación de la Empresa.

2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, las empresas podrán establecer un concurso-oposición en base al sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente

las pruebas que al efecto se establezcan.

29. Cese unilateral del contrato.

El personal comprendido en el presente convenio que se proponga cesar en el servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito con quince días de antelación como mínimo, con la única excepción de que el cese se produzca en el periodo de prueba.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación descrita en el párrafo anterior dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada fecha de retraso del preaviso.

El empresario deberá notificar por escrito el fin del contrato con quince días de antelación, en contratos de más de un año. El incumplimiento supondrá una indemnización de un día de salario por cada día de retraso en la comunicación.

30. Expedientes de regulación de empleo o petición de suspensión de pagos o quiebra de las empresas.

Previo a la presentación de un expediente de regulación de empleo, ya sea de extinción o de suspensión temporal, empresa y representación sindical, analizarán las causas que provocaron la situación, intentando corregirla por todos los medios posibles, utilizando las herramientas contenidas en el convenio de flexibilidad, reducciones de jornada o cualquier otra fórmula que evite la citada medida.

Cuando tales medidas resultasen insuficientes en función de la situación:

1. Las empresas que se vean precisadas a presentar expediente de regulación de empleo, se comprometen a poner a disposición de los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de veinticinco días, un ejemplar completo de dicho expediente.

2. Las empresas darán cuenta a los representantes de los trabajadores de la presentación de suspensión de pagos o quiebra, comunicando la situación del expediente y el Juzgado en el que se trámite, y exponiendo las razones que los motiven.

3. Los representantes de los trabajadores, se comprometen a mantener la obligada reserva de los datos y demás información que reciban de la empresa sobre las materias expresadas y ello sin perjuicio de las acciones que estimen oportuno adoptar en defensa de los intereses de sus representados.

Capítulo IV. Jornada, vacaciones, licencias y excedencias.

Artículo 31. Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.754 (mil setecientas cincuenta y cuatro) horas anuales de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente Convenio colectivo, es decir, durante el presente año 2011 hasta su finalización el 31 de diciembre de 2012.

Aquellas empresas que en la actualidad tengan una jornada anual inferior a la descrita en los apartados anteriores, según sea su modalidad, deberán continuar con su régimen de jornada más beneficiosa.

En las jornadas continuadas, se establecerá un tiempo de descanso (bocadillo) de una duración mínima de 15 minutos, que serán considerados tiempo efectivo de trabajo, respetándose en todo caso los descansos de superior duración existentes en las empresas antes de la publicación de este convenio.

Sobre el calendario que rija en la empresa, la dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 100 horas cada año de vigencia del Convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada. Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la empresa, pudiendo superarse el tope diario de jornada de 9 horas referido en la Ley, con respeto de los descansos mínimos ya señalados.

Para la aplicación de la hora flexible se tendrán en cuenta los criterios de causalización y explicación de las razones técnicas productivas u organizativas que lo justifiquen a los representantes de los trabajadores, así como a los directamente afectados, con siete días de antelación a la adopción de dicha decisión.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esa distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a aquellos trabajadores/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia.

La compensación de las horas flexibles o de libre disposición realizadas será la siguiente:

Una hora de descanso obligatorio por cada hora flexible, hasta la novena hora de trabajo diario, incluida ésta.

1,5 horas por cada hora flexible realizada, desde la décima hora de trabajo diario, e incluida ésta. En este supuesto, una hora será de descanso obligatorio, y la media hora adicional podrá ser descansada o retribuida, de acuerdo con lo que en el siguiente párrafo se dispone.

El período de descanso compensatorio correspondiente se disfrutará dentro de la jornada anual pactada, siempre que no coincida con períodos punta de producción, y procurando que los mismos se fijen por acuerdo con los representantes de los trabajadores o con los propios afectados. En el supuesto de desacuerdo será acumulado en días completos y se disfrutará en el período máximo de cuatro meses desde el inicio del período de trabajo flexible.

Las medias horas adicionales de compensación en horario flexible de diez o más horas de trabajo diario podrán ser compensadas en tiempo de descanso o retribuidas a opción del trabajador y en caso de desacuerdo respecto a la fecha de disfrute si fuere en descanso decidirá el trabajador.

El descanso semanal no podrá ser inferior a lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes del convenio acuerdan realizar los estudios oportunos, al objeto de que sí las condiciones técnicas y productivas así lo permiten, la jornada de trabajo se distribuya de lunes a viernes.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual, al que se adicionará para todo el personal un recargo del 75 por 100 excepto para las trabajadas en domingo o festivo, cuyo recargo será del 150 por 100, salvo que por disposición legal se disponga otra cosa, la compensación se realizará preferentemente por tiempo de descanso.

A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes, se considerarán como horas extraordinarias, aquellas que sean motivadas por fuerza mayor, reparación de siniestros, catástrofe o períodos punta de producción no previsibles y siempre que la realización de dichas horas no fuera posible sustituirlas mediante la contratación de trabajadores por los sistemas temporales previstos por la Ley.

Las empresas podrán acordar con sus trabajadores la compensación de las horas extraordinarias en tiempo libre equivalente y no en su compensación económica.

En el recibo de salarios deberá figurar la cantidad total percibida durante este período de tiempo con ocasión de la realización de horas extraordinarias, así como también su número.

Con objeto de favorecer el empleo, en ningún caso se podrá realizar mayor número de horas extraordinarias que las legalmente permitidas.

Artículo 33. Calendario laboral.

En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el Boletín Oficial del Estado, las empresas señalarán, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, el calendario oficial laboral para la empresa.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los puentes si los hubiere.

Además de las fiestas establecidas con carácter general y local por la administración, se establece como festivos los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

Artículo 34. Vacaciones.

Independientemente del grupo profesional del trabajador, las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de treinta días naturales, de acuerdo con las normas legales. Las vacaciones se disfrutarán en la época que de común acuerdo fijen el trabajador y la empresa. Las mismas a ser posible, se disfrutarán preferentemente entre los meses de mayo y octubre, ambos inclusive, siempre que las condiciones técnicas y productivas así lo permitan. En el caso de que se disfrutasen fuera de los meses antes referidos la duración será de treinta y cinco días naturales si fuesen completas, o de treinta y dos días y medio en el caso de disfrutarse quince días en cada uno de los períodos referidos, siempre y cuando esta circunstancia se produzca por necesidad organizativa de la empresa.

Si el trabajador lo solicitase, quince días de las vacaciones anuales serán disfrutadas entre los meses comprendidos entre mayo y octubre.

A los efectos del período de cómputo de vacaciones, se tomará como tal el año natural de que se trate, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo en todo caso el trabajador disfrutar el tiempo que le corresponda dentro del año.

Sin embargo, los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las mismas, no hubiese completado un año natural en la plantilla de la empresa, disfrutarán por esas fechas del número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses como mínimo en los tablones de anuncios para conocimiento del personal.

La retribución de las vacaciones se realizará previa solicitud del interesado antes del comienzo de las mismas, y se abonarán conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada laboral normal, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses

trabajado, computándose como semana completa la fracción de la misma. En el caso de fallecimiento se satisfará a sus derechohabientes.

En el supuesto de que la distribución de vacaciones se efectúe mediante el sistema de turnos, éstas se distribuirán entre los trabajadores mediante el sistema de rotación anual.

No se iniciará el disfrute del período de vacaciones cuando antes de la fecha prevista para ellas, el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. En los supuestos de maternidad, incluida la adopción y el acogimiento y de I.T. por riesgo durante el embarazo, las suspensiones de contrato de trabajo que coincidan con el periodo establecido de vacaciones se podrán disfrutar completas a continuación de tales suspensiones de forma inmediata, aunque hubiese transcurrido el año natural.

Artículo 35. Turnicidad.

Aquellas empresas en las que se proceda a la implantación o a la modificación de un sistema de turnos de carácter colectivo, deberán negociar con los representantes de los trabajadores las nuevas condiciones laborales que pudieran derivarse de tal situación así como las posibles contrapartidas.

En los supuestos de desacuerdo entre empresas y trabajadores deberá acudirse necesariamente a los procedimientos de mediación y/o arbitraje previstos en el presente Convenio colectivo.

Artículo 36. Licencias.

El trabajador, avisando siempre que sea posible, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación exponen:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.

2. Dos días por nacimiento de hijo, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificar enfermedad o cuando el trabajador necesite un desplazamiento al efecto.

3. Dos días naturales en caso de grave enfermedad, hospitalización, accidente, intervención quirúrgica o fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, que podrá ampliarse cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.

Grados de consanguinidad y afinidad

	Primer grado	Segundo grado
Trabajador-Cónyuge.	Padre-madre.	Abuelos.
	Hijos.	Hermanos.
		Nietos.

Nota: De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en el segundo grado de afinidad se entiende incluido al cónyuge del hermano del trabajador.

En los apartados 2 y 3 del presente artículo, cuando el desplazamiento a realizar por el trabajador suponga cubrir una distancia superior a 100 kilómetros e inferior a 200 kilómetros disfrutarán del tercer día; y si la distancia a cubrir fuese superior a 200 kilómetros disfrutará de un cuarto día.

4. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia.

5. Durante un día por traslado de domicilio habitual.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá pasar la empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1.º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho la empresa

7. Por el tiempo de duración del examen y del desplazamiento para los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.

Asistencia a exámenes, sean estos parciales o finales, siempre que curse con regularidad y aprovechamiento estudios oficiales, y siempre que los referidos exámenes no puedan compatibilizarse con el horario de trabajo.

8. Por el tiempo indispensable para la obtención del carnet de conducir recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

9. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

En cuanto a lo señalado en los apartados del 1 al 3 en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que se precise según las circunstancias, conviniendo, la empresa y el trabajador afectado, las condiciones de la concesión, pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Artículo 37. Suspensión del Contrato por Maternidad.

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

Las personas que tengan derecho a esta reducción de jornada podrán sustituirla, a su voluntad, por un período de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de una hora por día efectivo de trabajo y el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho

a ausentarse del trabajo durante una hora diaria, sin pérdida de retribución económica. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con la disminución proporcional de salario. Para disfrute de este permiso se estará a lo dispuesto en el artículo 37, punto 6, del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán derecho a una reducción de jornada de al menos el 50% de su duración con disminución proporcional de su salario los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado de menor/es que estén a su cargo y se

encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el Servicio Público de Salud u otro Órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Este derecho se extinguirá cuando, previo informe del SPS u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del hijo o del menor acogido por parte del beneficiario, o cuando el menor cumpla los 18 años.

Este derecho podrá ser acumulado en jornadas completas, si así lo decidiera la persona cuidadora al inicio del disfrute de la reducción de jornada.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise 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 si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la 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.

La mujer trabajadora, en el supuesto de parto, tendrá derecho a un descanso de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por 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 como mínimo inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo/hija, en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo 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 la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación de la madre al puesto de trabajo, suponga un riesgo para su salud.

Artículo 38. Asistencia a consultorio médico.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo tendrán derecho a permiso retribuido, para asistencia a consultorio médico o centro hospitalario de la Seguridad Social, por el tiempo indispensable al efecto, debiendo ser este permiso, justificado posteriormente, mediante el correspondiente volante del facultativo que le atienda.

Se procederá del mismo modo, cuando la asistencia sea para los hijos menores de edad o padres del trabajador/a, si bien, en el caso de los hijos, cuando ambos padres trabajen, solo podrá ser ejercido este derecho por uno de ellos. En el caso de padres del trabajador, este permiso se disfrutará solamente cuando medie imposibilidad física, psíquica, sensorial o por motivo de edad de la persona que deba asistir a consulta médica o centro hospitalario, sin necesidad de convivir con la persona trabajadora, siempre que medie la prescripción de dicho acompañamiento o los padres sean mayores de 80 años.

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

Artículo 39. Excedencias.

Los trabajadores con un año de servicio en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

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

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

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

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas. En la excedencia para cuidado de hijos, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de este, o fecha de adopción. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se venía disfrutando. Cuando el

padre y la madre trabajen en la misma empresa, por razones justificadas de funcionamiento de la misma, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este párrafo 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 la dirección de la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de excedencia, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reincorporación será a una actividad del mismo grupo profesional. Se producirá la pérdida del derecho al reingreso automático, si durante la excedencia se realizan trabajos remunerados por cuenta ajena o habituales por cuenta propia.

Se podrá conceder al trabajador una excedencia hasta un máximo de un año, con reingreso automático, para atender enfermedad de carácter grave del cónyuge, o bien padres o hijos solteros, cuando el cónyuge trabaje y estos convivan con ellos. A tal fin quedará justificado el carácter de la enfermedad, mediante certificado médico oficial, así como la necesidad de atención al enfermo.

Artículo 40. Violencia de género.

Las partes firmantes del presente Convenio siendo especialmente sensibles a esta problemática, acuerdan introducir en este Artículo los aspectos laborales regulados en la Ley Integral contra la Violencia de Género, que se concretan en los siguientes derechos:

Para que las trabajadoras víctimas de la violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral tienen que acreditar tal situación ante el empresario mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto no se dicte la orden de protección.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

La trabajadora víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de

trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes, en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales, la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando la trabajadora.

Terminado este período la trabajadora podrá optar el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Por decisión de la trabajadora que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

El período de suspensión del contrato se considera período de cotización a efecto de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

Mientras la trabajadora víctima de la violencia de género, tanto en los supuestos de suspensión como extinción del contrato, está percibiendo prestación, el servicio Público de Empleo tendrá en cuenta su situación a la hora de exigirle el cumplimiento del compromiso de actividad (obligación de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada, inserción profesional para incrementar su empleabilidad, etc.).

Reconoce el derecho de la trabajadora a extinguir su contrato de trabajo cuando se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Tiene derecho a percibir prestación por desempleo por lo que a tales efectos no se considera una extinción voluntaria del contrato.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa.

Si una trabajadora víctima de violencia de género es despedida mientras está ejerciendo su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo,

movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario estará obligado a la readmisión de la trabajadora.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud no podrán ser tenidas en cuenta para justificar el despido de la trabajadora por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

En los temas no regulados en el presente Convenio en esta materia se estará a lo establecido en la mencionada Ley.

Capítulo V. Condiciones económicas.

Artículo 41. Salario mínimo garantizado de Convenio.

El salario mínimo garantizado (SMG) estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada empresa en actividad normal o habitual en trabajos no medidos

No se incluye en el SMG los siguientes conceptos: antigüedad y complementos variables que dependan de cantidad y/o calidad de trabajo.

Artículo 42. Tablas de Salarios Mínimos Garantizados por Grupos Profesionales.

Se establece para 2011 la siguiente tabla de SMG:

Grupos profesionales	Salario mínimo garantizado anual (Euros)
Grupo I	13.956
Grupo II	14.492
Grupo III	14.895
Grupo IV	15.297
Grupo V	15.968
Grupo VI	17.846
Grupo 0	19.725

Artículo 43. Estructura salarial.

La retribución salarial del personal comprendido en este convenio estará constituida por el salario base (SB) y los complementos del mismo.

El salario base es el SMG de cada grupo profesional. Para aquellos trabajadores que perciban una retribución superior al Salario Mínimo Garantizado, se establece un Complemento Personal por la diferencia entre el salario base o SMG y el realmente percibido. Dicho complemento no tendrá el carácter de absorbible ni compensable, y será revalorizable, hasta un importe máximo de 35.000 euros de salario anual total. La cuantía que excediese de dicho importe, será absorbible, compensable y revalorizable según el libre criterio de la empresa, informando a la Representación de los/as Trabajadores/as de las cuantías dejadas de percibir, desglosadas por grupos profesionales.

Artículo 44. Incrementos salariales.

El incremento salarial inicial para el año 2011 será del 1% sobre el SMG de los Grupos Profesionales.

Para el año 2012 el incremento inicial será de un 2% sobre el SMG de los Grupos Profesionales,

Artículo 45. Cláusula de revisión salarial.

Cláusula de revisión salarial 2011.

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre del año 2011 una variación respecto al porcentaje de incremento inicialmente pactado para dicho año (1%) se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos del mes del año en el que el IPC acumulado mensual supere la cifra de incremento inicialmente pactado para el ejercicio 2011 (1 %), sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2012 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las bases utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

En el supuesto de que el IPC real resultase inferior en relación con el porcentaje de incremento inicialmente pactado para 2011 (1 %), no procederá la devolución de salarios pero si afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del incremento salarial correspondiente al año 2012.

Cláusula de revisión salarial 2012.

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre del año 2012 una variación respecto al porcentaje de incremento inicialmente pactado para dicho año (2%) se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos del mes del año en el que el IPC acumulado mensual supere la cifra de incremento inicialmente pactado para el ejercicio 2012 (2 %), sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2013 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las bases utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

En el supuesto de que el IPC real resultase inferior en relación con el porcentaje de incremento inicialmente pactado para 2012 (2 %), no procederá la devolución de salarios pero si afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del incremento salarial correspondiente al año 2013.

Artículo 46. Cláusula de Inaplicación del Incremento Pactado.

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados, incluida la revisión salarial que pudiera proceder en base a lo dispuesto en el artículo 45, no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas en las que se den las circunstancias a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma. En todo caso y con carácter no limitativo, se entenderá que concurren dichas circunstancias para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable del año anterior.

En el supuesto de que las circunstancias contempladas en el párrafo anterior concurran en el momento de tener que aplicarse las cláusulas de revisión salarial contempladas en el artículo 45 del presente Convenio Colectivo, las empresas podrán así mismo descolgarse de dicha aplicación con independencia de que no lo hubiesen hecho respecto los incrementos salárialeS de principios de año contemplados en el artículo 44.

En todos los casos se trasladará a las partes la fijación de los aumentos de salarios previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores y cumpliendo los demás requisitos y condiciones señaladas en el artículo 82.3 del citado texto legal. Para valorar la situación económica de la empresa se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

A efectos de desarrollar el período de consultas antes citado, las empresas deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades, en

su caso informe de auditores, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores, por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

En la información a presentar, se incluirá un estudio sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa. El Plan de Viabilidad, que la empresa debe presentar, incluirá explícitamente las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

En el supuesto de que el descuelgue se plantee en relación con los incrementos salariales de principios de años contemplados en el artículo 44 del presente Convenio, las empresas afectadas por lo establecido en los párrafos anteriores estarán o no sujetas a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

En todo caso y sin perjuicio de lo indicado en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, lo establecido en párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio colectivo.

Previa manifestación de estar inclusas en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de necesaria u obligada aplicación el incremento salarial pactado en el Convenio colectivo, las empresas negociarán con los representantes de los trabajadores un incremento y/o revisión salarial distintos a los pactados en el Convenio.

Para poder acogerse a la cláusula de inaplicación del incremento pactado de este artículo, las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo en el plazo de treinta días naturales desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Asimismo, las empresas que aleguen lo expresado en párrafos anteriores (exclusión del aumento salarial citado, por hallarse padeciendo grave situación económica), dirigirán escritos, en el plazo de treinta días naturales a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», a la

Comisión Mixta, comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente Convenio. Los escritos deberán ir acompañados de copia de la comunicación hecha a los representantes de los trabajadores. En todo caso, la intervención de la Comisión Mixta se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin injerirse en el conocimiento de datos de las empresas afectadas que pudieran ser calificados como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación salarial de tales situaciones excepcionales a la propia empresa y a los representantes de los trabajadores de la misma.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

La empresa y los representantes de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación de los procedimientos de mediación o arbitraje.

De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Mixta documentación suficiente para que ésta pueda pronunciarse. Si a juicio de la Comisión la Documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma. En el supuesto de no conducir la mediación a un acuerdo, la Comisión Mixta establecerá necesariamente un procedimiento de arbitraje obligatorio para concretar tanto el incremento como la posible revisión salarial de aplicación a la empresa, pudiendo quedar ésta última a expensas de los resultados económicos definitivos del ejercicio a que se refiere el descuelgue.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo y salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. Complemento personal de antigüedad.

El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en cuatrienios, en la cuantía de un 5 por ciento cada uno, con los límites establecidos por el Estatuto de los Trabajadores.

Salvo aquellos que tengan establecidas condiciones más beneficiosas, la base para el cálculo del complemento de antigüedad durante los dos años de vigencia del presente Convenio será según se establece a continuación:

Año 2011: 400.00 euros.

Año 2012: 410.00 euros.

Este complemento se abonará en cada una de las pagas establecidas por la empresa, incluyendo las mencionadas en el siguiente artículo 48.

Artículo 48. Gratificaciones de julio, Navidad y marzo.

En los días 15 de los meses de julio, diciembre y marzo, las empresas abonarán una gratificación consistente cada una de ellas en el importe correspondiente a treinta días de salario de convenio más antigüedad, en su caso. En el caso de la paga de marzo, esta podrá ser prorrateada a lo largo de los doce meses del año.

No obstante, las empresas podrán pactar con los representantes legales de los trabajadores y en su defecto con sus trabajadores el abono de los haberes devengados anualmente prorrateándolos entre el número de pagas que consideren más adecuado.

Artículo 49. Complemento en caso Incapacidad Temporal.

En el caso de incapacidad temporal por enfermedad, suspensión de contrato por riesgo para el embarazo o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe integro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Corrección de absentismo.–Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entiende que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, salud y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la

economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

1. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la normativa de la OIT. Para ello, ambas partes se reunirán anualmente con el fin de analizar las causas del absentismo del año anterior y valorar, si procede el tipo de acciones que se pudieran derivar de tal análisis.

2. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.

3. Al cuantificar y catalogar las causas de absentismo, no serán computables a efectos de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

Matrimonio.

Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las ausencias por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Las ausencias derivadas de hospitalización.

Las ausencias debidas a accidente laboral.

Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decrete por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes de los trabajadores.

Los permisos por maternidad/paternidad.

Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente

establecidas, excepto la Incapacidad Temporal.

No se considerarán a estos efectos las faltas ininterrumpidas de más de veintiún días o aquellas en las que se trate de hospitalización, accidente de trabajo o maternidad y licencias.

4. Para reducir el absentismo (entendido como tal la Incapacidad Temporal, de acuerdo con el epígrafe anterior y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediera del 4 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el periodo de tres meses naturales, el trabajador afectado dejará de percibir el complemento de Incapacidad Temporal. Tal cómputo se efectuará trimestralmente y, en el supuesto que el trabajador hubiera percibido indebidamente el complemento, la empresa procederá a su deducción en el primer mes del siguiente trimestre.

5. La facultad de retirar el complemento de Incapacidad Temporal, contemplada en el apartado anterior, podrá ser utilizada por las empresas, aunque no la hubieran ejercido con anterioridad.

6. Las empresas, en ningún caso, soportarán incremento alguno en el complemento económico deducido del presente artículo, si por modificación legislativa o reglamentaria se produjeran reducciones de los porcentajes en las prestaciones de la Seguridad Social.

7. En este capítulo ambas partes se regirán por el criterio básico de buscar la reducción de las causas que lo generan y centrarse en aquellas en las que una actuación realista y negociadora pueda conseguir su reducción a corto y medio plazo.

El destino que se dé al importe de estos fondos que se crearán con el complemento dejado de percibir por las personas afectadas, se decidirá con la participación de los Representantes de los Trabajadores en reunión dedicada a tal fin, en el primer trimestre del año sobre todo el año anterior,

Artículo 50. Pago del salario.

El abono de los salarios, se realizará mediante el sistema de cheque, talón bancario, o transferencia bancaria. En este último supuesto, la empresa se asegurará de que el abono en la cuenta de trabajador, se produzca en la fecha habitual de pago.

El período de pago de salarios podrá ser semanal, quincenal o mensual.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos por el trabajo realizado sin que estos puedan exceder del 90 por ciento del importe total del salario devengado.

Aquellas empresas que hicieran el pago de los haberes a través de cheque o talón bancario y que el horario de trabajo coincida con el de caja de las entidades bancarias, vendrán obligadas a pactar con los trabajadores afectados la forma en que estos puedan hacer efectivos dichos cobros.

Artículo 51. Incentivos.

Aquellas empresas en las que se proceda a la implantación o a la modificación de un sistema de incentivos de carácter colectivo, deberán negociar con los representantes de los trabajadores las nuevas condiciones laborales que pudieran derivarse de tal situación así como las posibles contrapartidas.

En los supuestos de desacuerdo entre empresas y trabajadores deberá acudirse necesariamente a los procedimientos de mediación y/o arbitraje previstos en el presente Convenio colectivo.

Artículo 52. Productividad.

En consonancia con la voluntad de las organizaciones firmantes de avanzar en una mayor relación entre retribución y productividad, a iniciativa de las empresas podrán establecerse sistemas de retribución por rendimientos que mejoren la productividad y en consecuencia, el salario de los trabajadores y trabajadoras.

El aumento de productividad de la mano de obra tiene como límite el 40 % sobre el rendimiento normal, por lo cual, las necesidades de mayor productividad de las Empresas de un 100 %, 200 %, 1.000 %, etc., no depende de la mano de obra sino de la empresa robotizando, mecanizando e informatizando los procesos que se puedan.

Circunscribiéndonos a la productividad de la mano de obra y dado que las organizaciones que suscriben el presente Convenio, son miembros de pleno derecho de la OIT, aceptan los conceptos de las publicaciones emitidas por este órgano, y en lo que se refiere a productividad, dicha organización establece para la productividad de la mano de obra la referencia 100 para los rendimientos normales y la de 140 para los rendimientos óptimos. La valoración de los trabajos la hará libre y opcionalmente cada empresa que lo desee por una de las cinco técnicas que existen para valorar trabajos, según el tipo de trabajo que desarrolle cada empresa, utilizando la técnica que le sea más rentable. Tales cinco técnicas son: valoración por estadísticas de actuaciones en trabajos anteriores, muestreo de trabajos, cronometraje, tiempos normalizados y tiempos predeterminados.

No obstante lo anterior, si algunas empresas que están adheridas a este Convenio utilizaran otras escalas distintas de actividades y rendimientos, podrá continuar con la que tiene si así lo considera conveniente, entendiendo que la actividad normal 100 es la misma referencia en todas las escalas aunque se designen con una cifra distinta, (75 Gombert, 60 Bedaux, etc.).

Con objeto de aumentar las remuneraciones de los trabajadores y trabajadoras, se recomienda por las partes firmantes del Convenio, establecer en las empresas la técnica o técnicas de las cinco expresadas que más se adapte a los tipos de trabajo que desarrollan para establecer los rendimientos normales, así como sistemas de incentivos económicos para rendimientos superiores al normal, incentivos que, en ningún caso, pasarán a formar parte del Salario Convenio que percibe por la contraprestación del rendimiento normal 100. Este artículo sobre Productividad queda abierto de cara a su ampliación en sucesivos Convenios según necesidades que demande el tema.

Procedimiento para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos e incentivos.

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a primas o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo se procederá de la siguiente forma:

1º La Dirección de la empresa deberá informar previamente por escrito del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegado de Personal y a los Delegados Sindicales, si los hubiere, o representantes de las Secciones Sindicales de Empresa.

2º En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Comisión Mixta o, ambas partes de común acuerdo, al arbitraje según lo previsto en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de ámbito nacional vigente.

3º No habiéndose producido el acuerdo exigido ni solicitado el arbitraje externo la implantación del nuevo sistema de rendimientos o de trabajos será facultad y decisión de la Dirección de la empresa, con independencia de las acciones judiciales que correspondieran a los afectados, si interpretaran éstos que las modificaciones habidas lesionan sus derechos contractuales. En tanto en cuanto no se alcance acuerdo en el procedimiento de mediación, o se dicte laudo arbitral o resolución judicial firme, se aplicará el nuevo sistema de rendimientos ordenado por la Dirección, todo ello de acuerdo con los plazos previstos en el artículo 41 del ET para los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 53. Cláusula de no discriminación y acción positiva.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones de trabajo de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad

tendrán preferencia las personas de género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En materia salarial se da por reproducido el artículo 28º del ET que establece las condiciones de principios de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial.

Capítulo VI. Desplazamientos y traslados.

Artículo 54. Desplazamientos.

Las empresas, por necesidades del servicio, podrán conferir a sus trabajadores alguna comisión fuera de su residencia habitual, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes.

Las condiciones en las que se deben efectuar los desplazamientos, figurarán en el pacto de empresa si lo tuviere. Si no estuviese regulado en el seno de la empresa, la dieta mínima que percibirán las personas que deba efectuar dichos desplazamientos serán de 12 euros si hace una comida fuera de casa, 24 euros si hace comida y cena y de 100 euros si tuviese necesidad de pernoctar fuera de su domicilio, dichas cantidades se percibirán en el momento de iniciarse el desplazamiento.

Cuando un desplazamiento suponga para el trabajador la ausencia ininterrumpida del centro de trabajo de más de 30 días naturales, este tendrá carácter de traslado y será efectuado de común acuerdo entre ambas partes.

Artículo 55. Traslados.

El traslado de personal a distintos centros de trabajo que implique cambio de residencia, no podrá ser impuesto como sanción.

En el supuesto de que la empresa tenga que destinar a algún trabajador, grupo de trabajadores, o la totalidad de su plantilla, a otro centro de trabajo, se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de cambio de domicilio de la empresa dentro de la misma localidad o comunidad autónoma donde ya venía ejerciendo su actividad, se procederá de tal modo que, en todo caso, queden salvaguardados los intereses de los trabajadores.

Capítulo VII. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 56. Marco de desarrollo.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación en la que se tendrán en cuenta también los conceptos de género y psicosocial, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

Artículo 57. La acción preventiva en la empresa.

La acción preventiva en las empresas del ámbito del presente Convenio estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquellos que no se puedan evitar.

Sustituir en lo posible lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Planificar la prevención.

Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respeta a la concepción ergonómica de los puestos de trabajo, y de organización del mismo.

Artículo 58. Obligaciones de los/as trabajadores y trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

3. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

4. Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

5. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que tenga lugar.

6. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los/as trabajadores/as designados para realizar actividades de protección y prevención, en su caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los/as trabajadores y trabajadoras.

7. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los/as trabajadores y trabajadoras en el trabajo.

8. Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los/as trabajadores y trabajadoras.

9. Los/as trabajadores y trabajadoras menores de 18 años, mujeres embarazadas y en período de lactancia no podrán realizar jornadas superiores a ocho horas de trabajo efectivo.

Artículo 59. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos 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 par la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

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

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no se 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 mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los anteriores números 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 la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 60. Reconocimientos médicos.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a los riesgos laborales presentes en los puestos y centros de trabajo y a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos se realizarán con la periodicidad que se determine en el protocolo de vigilancia de la salud del puesto de trabajo, sin perjuicio de que por norma de rango superior, puedan establecerse períodos diferentes.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

La realización del reconocimiento médico se realizará dentro de la jornada laboral, el tiempo empleado será el necesario, incluyendo el tiempo de desplazamiento y los gastos de transportes que correrán a cargo de la empresa y será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Elección de Mutuas: La Dirección de la empresa notificará por escrito a los Delegados de Prevención, examinándose en el Comité de Seguridad y Salud, en una reunión convocada al efecto, con una antelación mínima de 15 días, los cambios que puedan producirse en la elección de Mutua así como sobre la decisión de ceder la gestión de las contingencias comunes a las mismas a efectos de que puedan emitir el correspondiente informe, que no tendrá carácter vinculante. Así mismo, con carácter anual, la Dirección de la empresa facilitará a los Delegados de Prevención información necesaria para que en el seno del Comité de Seguridad y Salud se pueda evaluar la gestión de la Mutua.

Asimismo, las empresas deberán entregar por escrito la evaluación de riesgos a la representación sindical encargada de la prevención y la seguridad y salud de las personas en el ámbito de la empresa.

Capítulo VIII. Mejoras sociales.

Artículo 61. Prendas de trabajo.

Los trabajadores que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal así como a todo el personal subalterno, la empresa les facilitará guardapolvos, monos o prendas adecuadas al trabajo (pantalones, etc.) que realicen, al menos dos veces al año, siempre que la prestación así lo requiera.

Las empresas deberán proveer de ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente tenga que realizar el trabajo a la intemperie; igualmente a aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo habitual permanente exigiera la manipulación de productos a granel que por su peculiar naturaleza pudiera deteriorar su calzado.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberán entregar la prenda usada.

Las empresas podrán exigir que las prendas lleven grabado el nombre o anagrama de las mismas y, de la sección a que pertenezcan.

Los gastos ocasionados por este motivo correrán por cuenta de la empresa.

Artículo 62. Premio de vinculación.

Con el fin de proceder a premiar a aquellos trabajadores que durante veinticinco años han prestado sus servicios para la empresa, ésta vendrá a satisfacer a los mismos en la fecha de su cumplimiento un premio de 45 días del último salario fijo acreditado. De igual forma quienes alcancen los cuarenta años de servicio percibirán un premio de 75 días del último salario fijo acreditado.

Para el cálculo del precio por día se dividirá al salario bruto anual fijo entre 365 días multiplicándolo por los días correspondientes a cada premio.

Artículo 63. Ayuda por defunción e incapacidad.

En caso de defunción, incapacidad absoluta o gran invalidez del trabajador con un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a percibir, o en su defecto a sus derechohabientes, una ayuda consistente en el equivalente a tres mensualidades del último salario acreditado, a través de un seguro concertado al efecto por las empresas, con un capital que sea como mínimo la mencionada cantidad. Dicha ayuda tendrá su efecto hasta la jubilación o baja en la empresa del trabajador.

Capítulo IX. Derechos sindicales.

Artículo 64. Reserva de horas para los representantes de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores, dispondrán mensualmente para el ejercicio de representación sindical, de un crédito de 32 horas, con independencia del número de trabajadores con que cuente la empresa.

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los Comités, delegados de personal y delegados sindicales, serán acumulables por periodos anuales previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de las cuales actúen sindicalmente. La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a tales organizaciones sindicales previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

El sindicato, o en su nombre la sección sindical correspondiente, notificará mensualmente a la empresa la utilización de horas por parte de los delegados sindicales, delegados de personal y miembros de comité.

Artículo 65. Secciones sindicales.

En las empresas o centros de trabajo afectado por el presente Convenio colectivo, se podrán constituir secciones sindicales en base a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el párrafo siguiente, y podrán desarrollar su Acción sindical con los contenidos que a continuación se expresan:

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

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

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

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

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

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

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo 66. Cargos públicos.

Los trabajadores que ostenten cargos sindicales representativos de carácter público, disfrutarán de las oportunas facilidades para el desempeño de los mismos, teniendo derecho al percibo integro de todas las retribuciones establecidas en el presente convenio, en los supuestos de ausencias motivadas por el desempeño de aquellos deberán ser justificados en cada caso debidamente.

Artículo 67. Tablón de anuncios.

En cada uno de los centros de trabajo de las empresas incluidas en este convenio, se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por los representantes de los trabajadores en el que se insertarán aquellas informaciones de interés para

sus representados.

Se situará de tal forma que, sin estar a la vista pública ajena al centro de trabajo, sea fácil la localización del mismo por los trabajadores.

Artículo 68. Derecho a la no discriminación.

Los trabajadores afiliados a una central sindical no podrán ser discriminados en función de su afiliación sindical.

Artículo 69. Excedencia especial por razón de cargo sindical.

Todo trabajador en activo que haya sido elegido para un cargo sindical de ámbito provincial o superior, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia sindical.

Esta excedencia se prolongará por el tiempo de duración del cargo para el que haya sido elegido y ello con reserva del puesto de trabajo.

El trabajador excedente se reincorporará automáticamente a su puesto de trabajo siempre que lo solicite en los treinta días siguientes a la fecha de su cese en el cargo.

Capítulo X. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 70. Graduación de las faltas.

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

Artículo 71. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

La falta de puntualidad, de tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

No cursar en tiempo oportuno la baja médica correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la

empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, está falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 72. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

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

Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

La simulación de enfermedad o accidente.

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

Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

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

La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

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

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

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

Artículo 73. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

La embriaguez habitual.

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

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

Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

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

Se considerará falta muy grave, cualquier forma de acoso sexual.

Artículo 74. Régimen de sanciones.

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

La sanción de las faltas leves y graves, o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

Se entenderá cumplida la exigencia de apertura de expediente disciplinario en aquellos supuestos de faltas muy graves con la comunicación escrita al trabajador en la que consten los cargos que se le imputan. Se otorgará al trabajador, un plazo de al menos tres días hábiles y como máximo una semana a los efectos de que pueda, el afectado, realizar aquellas alegaciones que considere oportunas.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores el mismo día que al propio afectado, de toda sanción o apertura de expediente disciplinario.

Artículo 75. Sanciones máximas.

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

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo, en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 76. Prescripción.

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

Artículo 77. Graduación de faltas.

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

Faltas leves: tres meses.

Faltas graves: seis meses.

Faltas muy graves: un año

Capítulo XI. Formación profesional.

Artículo 78. Formación Continua: Objetivos.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio colectivo suscriben en todos sus términos el Acuerdo Nacional de Formación Continua en los ámbitos funcional y territorial del referido Convenio como mejor forma de organizar y gestionar acciones de formación que se promuevan en el Sector.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio, consideran la Formación Continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.

Capítulo XII. Comisión mixta y procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.

Artículo 79. Comisión Mixta.

Las partes firmantes del presente convenio, la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la UGT (FETCHTJ-UGT) y la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC. OO. (FITEQA-CC.OO.) por un lado, y la Federación Española de Mayoristas de Perfumería, Droguería y Anexos (FEMPDA) y FEDEQUIM por otro, acuerdan establecer una Comisión Mixta y Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación, reestructuración y vigilancia del Convenio.

Se fija el domicilio de la Comisión Mixta en:

FITEQA-CC.OO., en la plaza de Cristino Martos, 4, 5.ª, 28015 Madrid.

FETCHTJ-UGT, en avenida de América, 25, 4.ª, 28002 Madrid.

FEDEQUIM, en calle Roger de Llúria, 44, 2.º, 08009 Barcelona.

FEMPDA, en calle Orense, 68, 5.º, 28020 Madrid.

Artículo 80. Composición.

La Comisión mixta estará integrada paritariamente por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios, quienes entre ellos, elegirán uno o dos secretarios.

Esta comisión podrá utilizar los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Artículo 81. Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las asociaciones sindicales y empresariales firmantes del convenio colectivo.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Artículo 82. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio. Tal interpretación se desarrollará atendiendo a las siguientes pautas:

1.1 Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Mixta reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria, otorgando a cada asunto el carácter de ordinario o extraordinario a los efectos de plazo de resolución del mismo.

1.2 La resolución de la Comisión Mixta se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Mixta, realice. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la

Comisión Mixta y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La Comisión Mixta notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada.

1.3 Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

En este sentido, la Comisión Mixta coordinará su actuación con los mecanismos de Mediación, Conciliación y Arbitraje existentes o que se puedan poner en funcionamiento en el futuro, tanto en el ámbito nacional como en los autonómicos en función del ámbito territorial del conflicto.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Desarrollo de funciones de adaptación o en su caso, de modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Mixta la totalidad de sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que la modificación posea eficacia general.

5. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

6. Realizar las gestiones necesarias ante la Administración central o autonómica, en orden a la obtención de ayudas que permitan una mayor desjudicialización de los conflictos colectivos.

De conseguirse tales objetivos la Comisión Mixta correspondiente incluiría en el texto del Convenio el procedimiento pertinente.

7. Elaborar la lista de mediadores y árbitros para que ejerzan como tales en los conflictos que se planteen en el sector de Mayoristas de Productos Químicos, de Droguería, Perfumería y afines de acuerdo con el procedimiento previsto en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente.

8. En el caso de modificación a nivel de empresa de condiciones de trabajo

establecidas en este convenio colectivo en los términos del artículo 41 apartado 6 del Estatuto de los Trabajadores la Comisión será competente:

a) En caso de acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores designada conforme a tal artículo para dar registro de las notificaciones que se respecto a los acuerdos que se alcancen.

b) En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas y siempre que lo solicite cualquiera de las partes podrá mediar en las discrepancias en el plazo máximo de siete días a contar desde que formalmente procedió se recibió en sede de la Comisión Mixta el planteamiento de la misma. La mediación de la Comisión podrá resolverse con acuerdo o sin acuerdo, levantándose en cualquier caso acta de la misma que será trasladada a las partes afectadas por el periodo de consultas.

9. En el caso de negociación a nivel de empresa de inaplicación del régimen salarial se estará a lo dispuesto en el artículo que se desarrolla en el presente Convenio colectivo.

10. En el caso de las empresas donde no exista representación legal de los trabajadores en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, si la Dirección de la misma de acuerdo con lo previsto en el artículo 41 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores optara por atribuir su representación a los miembros de las Federaciones empresariales firmantes de este Convenio colectivo, por las mismas se procederá a designar en el plazo máximo de cinco días a contar desde la comunicación realizada por la empresa a la representación empresarial hasta tres miembros de las mismas que representarán a la empresa en la negociación. De la negociación que se desarrolle entre las federaciones empresariales y los componentes designados por los sindicatos se levantará acta de cada una de las reuniones que serán comunicadas a la Dirección de la empresa y a los trabajadores afectados.

Artículo 83. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Igualmente las partes firmantes del presente Convenio, declaran su adhesión voluntaria, en caso de conflicto, a lo establecido en el IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC IV), de 10 de febrero de 2009 (BOE de 14 de marzo) o norma que lo sustituya durante la vigencia de este Convenio.

Las discrepancias que puedan surgir en el desarrollo de las funciones de la Comisión Paritaria de acuerdo a lo dispuesto en este convenio podrán ser resueltas en trámite de mediación y/o arbitraje por los sistemas de solución extrajudicial de conflictos existentes.

En cada caso se someterá la cuestión al sistema que por el ámbito territorial del conflicto sea competente y de acuerdo con la normativa de cada uno de ellos.

Capítulo XIII. Jubilación obligatoria.

Artículo 84. Jubilación obligatoria.

Como medida de política de rejuvenecimiento de plantillas, los trabajadores que hayan cumplido la edad legal de jubilación y cumplan todos los requisitos establecidos legalmente para acceder a la prestación contributiva de la Seguridad Social, vendrán obligados a jubilarse en el momento en que la empresa realice la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación indefinida de un nuevo trabajador con el fin de que no se produzca la amortización del puesto de trabajo del trabajador jubilado.

Capítulo XIV. Igualdad de oportunidades.

Artículo 85. Igualdad de oportunidades.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Constituir una Comisión Sectorial por la Igualdad cuyas competencias se señalan en el artículo 90º del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 86. Planes de igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa

negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando lo autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuanta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 87. Concepto de los planes de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 88. Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación consensuado con la RLT cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la

existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello se levantará acta conjunta con la representación sindical.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.

d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.

h) Excedencias último año y los motivos.

i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 89. Objetivos de los Planes de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que

se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del leguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de

hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo, para lo que se consensuarán medidas preventivas, formativas de sensibilización, tutela, estableciendo protocolos para dicho fin.

Artículo 90. Competencias de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

Artículo 91. La Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades.

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades entre los firmantes del presente Convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente Capítulo XIV del Convenio Colectivo, con las siguientes competencias:

Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.

Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.

Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última desagregados por género.

El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

Disposicion adicional primera. Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla a favor de los trabajadores discapacitados.

El presente Convenio recoge la posibilidad establecida en el artículo 1.º, párrafo 1.º, del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, para que las empresas puedan adoptar las medidas sustitutorias establecidas en dicho Real Decreto.

Disposición adicional segunda. Protocolos de prevención frente al acoso, acoso sexual y por razón de sexo.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a negociar en el seno de la Comisión Mixta un modelo de protocolo de prevención frente al acoso, acoso sexual y por razón de sexo de ámbito sectorial antes del 31 de diciembre de 2011 incorporándose a lo pactado como anexo al presente convenio.

Anexo I. Modelos de consulta a la comisión mixta clasificación profesional.

Anexo I

Modelo a rellenar para consultas de clasificación profesional a la comisión mixta del convenio de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumerías y anexos

Localización funcional:

Localización geográfica de la empresa:

Clasificación profesional por la empresa (grupo):

Clasificación profesional propuesta por los Representantes de los Trabajadores

afectados (grupo):

Fecha:

Fdo. (la empresa): Fdo. (el interesado):

Descripción del puesto:

Principales funciones que realiza en su puesto de trabajo (para mayor claridad, trazar una línea horizontal separando cada tarea de la siguiente):

Tareas diarias:

Tareas periódicas u ocasionales (indicando periodicidad media):

Conocimientos necesarios para el desempeño de la función:

Formación		Idiomas	Experiencia necesaria para realizar la función
Académica	Profesional		
Estudios Primarios. Conocimientos adquiridos en la práctica.		No precisa idiomas.	Hasta un mes.
Título ESO Graduado en ESO o estudios equivalentes.		Conocimiento de un idioma extranjero.	Hasta tres meses.
Título de Bachiller o estudios equivalentes.	Formación Profesional de segundo, igual que en el anterior, más cursos de formación administrativa, comercial, etc. Formación o carreras profesionales en los marcos de formación de la propia empresa.	Dominio de un idioma extranjero.	Hasta nueve meses.
Título de Grado. Universitario, o bien, más cursos de cierta complejidad Técnica o Social.		Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro.	Hasta dieciocho meses.
Titulado de Grado Universitario más máster de formación profesional superior.		Dominio de 2 idiomas extranjeros.	Hasta tres años.
Titulado de Grado Universitario, más Máster y/o Doctorado.	_		Más de tres años.

Señale con una X en cada concepto el nivel necesario para el puesto.

Hoja 4.

Iniciativa/autonomía:

Autonomía:

a) ¿En qué ocasiones decide por su cuenta?
b) ¿En qué ocasiones decide según normas fijas?
c) ¿En qué ocasiones consulta a su jefe?

Dificultades:
Complejidad del trabajo:

Habilidades especiales:
Condiciones ambientales:
Dificultades:
Complejidad del puesto de trabajo:
Habilidades especiales:
Condiciones ambientales:
Responsabilidad:

Responsabilidad por función y/o resultado (responsabilidad por posibles fallos o errores que puedan ocurrir en el desempeño de la función).

Responsabilidad por relaciones internas o externas (con otras personal de la empresa o externas a ella).

Mando:

Denominación del puesto superior al que ocupa del que depende jerárquicamente.	
Denominación del puesto que ocupa.	Puestos o unidades subordinadas.
N.º de personas: N.º de personas: N.º de personas:	

Tareas que coordina: