

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SAFETY KLEEN ESPAÑA, S.A.

Resolución de 9 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Safety Kleen España, SA.

Visto el texto del III Convenio colectivo de la empresa Safety Kleen España, S.A. (Código de convenio n.º 90016632012007), que fue suscrito con fecha 28 de mayo de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de las misma y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, 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 Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 9 de octubre de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SAFETY KLEEN ESPAÑA, S.A.

Título I. Derechos Individuales

Capítulo 1. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

El presente convenio colectivo, suscrito entre la empresa Safety Kleen España, S.A. y los representantes de los trabajadores, será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa, que han tenido representación en la negociación de este convenio.

Artículo 2. Ámbito Personal

El presente convenio afectará a todo el personal fijo o eventual que preste

servicios para la empresa, exceptuando del mismo al personal directivo que desarrolle funciones de planificación, dirección y coordinación de las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa (esto es, los miembros del comité de gestión-dirección general y jefes de área).

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos el día de la firma, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el boletín oficial correspondiente, previo registro en los correspondientes organismos administrativos competentes.

La duración de este convenio será desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014.

La denuncia del convenio laboral efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello deberá realizarse por escrito con al menos dos meses de antelación y a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en derecho.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión.

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad

1. Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio, forman un todo orgánico, indivisible e inseparable y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

2. En el supuesto de que la jurisdicción laboral o administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de los artículos, preceptos o condiciones aquí contenidos, el presente Convenio quedará nulo y sin efecto en su totalidad, en tanto la Comisión negociadora del presente Convenio se reúna y acuerde el texto definitivo del Convenio Colectivo.

3. Sin perjuicio de lo anterior, y con el fin de evitar la inseguridad jurídica que tal vacío produce, las condiciones acordadas en el Convenio Colectivo de valor normativo, continuarán vigentes transitoriamente, hasta la subsanación que deba realizarse.

Artículo 5. Compensación y Absorción

Las mejoras pactadas en este convenio y las mejores condiciones económicas que viniesen disfrutando los trabajadores, consideradas en su conjunto y cómputo anual, compensarán y absorberán cualesquiera aumentos y mejoras concedidas por disposiciones legales o reglamentarias, actualmente en vigor o que en los sucesivos se promulguen o acuerden.

Artículo 6. Organización del Trabajo

La organización, distribución y racionalización del trabajo, así como el establecimiento de cualquier método de estudio o incremento de productividad o calidad de la prestación laboral, es competencia exclusiva de la dirección de la empresa, considerándose incardinadas en las facultades de dirección y de organización aquella, y recogidas explícitamente en el Real Decreto Ley 1/1995 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores). Sin merma de la autoridad reconocida a la dirección de la empresa, los delegados de personal y delegados sindicales tendrán las competencias atribuidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 2. Ingresos, Contratación, Grupos Profesionales y Modalidades de Contrato

Artículo 7. Ingresos

El ingreso de los trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores mayores de cuarenta y cinco años y o discapacitados.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa mediante cualquier modalidad contractual de duración determinada, contrato a tiempo parcial o contratos formativos y prácticas.

En cada centro de trabajo o empresa la dirección informará a los representantes de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el puesto o puestos que se prevén cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes. Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Artículo 8. Período de Prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los grupos profesionales enumerados:

Grupos IV y V:	90 días hábiles
Grupos III y II:	90 días hábiles
Grupo I:	45 días hábiles
Contratos Temporales:	15 días hábiles para todos los grupos profesionales

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

Artículo 9. Contratación

Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido, si bien por necesidades de la empresa o servicio se podrán formular contratos de trabajo temporales en aplicación a las normas legales o convencionales vigentes en cada momento, utilizando la contratación mediante Empresas de Trabajo Temporal en casos de necesidades puntuales (ITs, vacaciones, selecciones específicas de personal).

Artículo 10. Contratos Formativos de Aprendizaje y de Prácticas

La empresa reconoce la importancia que los contratos para la formación o de prácticas, pueden tener para la incorporación, con adecuada preparación, del colectivo de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Es por ello necesario indicar la oportunidad de que la formación teórica y práctica corresponda a los contratos para la formación y aprendizaje y/o en prácticas que se realicen, cumpliendo con la normativa específica y vigente en cada momento.

Artículo 11. Eventual por Circunstancias de la Producción

La contratación de duración determinada por razones de eventualidad podrá celebrarse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedido así lo exigieren.

La duración máxima de este contrato será de seis meses en un período de doce meses. En caso de que se concierte por un tiempo inferior a la duración máxima establecida, podrá ser prorrogado por una vez, mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite.

Artículo 12 a. Contrato por Obra o Servicio Determinado

En virtud de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto 1/1995, la empresa podrá realizar contratos para la realización de obra o servicio determinado.

Artículo 12 b. Contrato a Distancia

Igualmente se podrán celebrar contratos a distancia, conforme establece el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y las normas que reglamentariamente se acuerden.

Artículo 13. Contrato de Interinidad

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.c) y disposición adicional 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995.

En el contrato se especificará el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

En el caso de que el trabajador sustituido causara baja definitiva en la empresa siendo su contrato de carácter indefinido, el sustituto será trabajador fijo en la empresa.

Artículo 14. Contrato de Relevo

La empresa facilitará la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo y el acuerdo de empresa firmado el pasado día 8 de abril 2013 que queda incorporado al texto del convenio colectivo, como anexo III.

Artículo 15. Indemnización para Contrataciones de Duración Determinada

Para aquellos contratos laborales cuya normativa no contempla indemnización alguna al término de los mismos, se les establece una indemnización equivalente a doce días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

Se excluye la indemnización para los contratos celebrados en la modalidad de interinidad así como los formativos y/o aprendizaje y en prácticas.

En el supuesto de que el trabajador, al término de la duración pactada, si se le ofrece la oportunidad de continuar en la empresa y opta por no continuar en ella, no tendrá derecho a percibir la indemnización antes mencionada.

Artículo 16. Cese Voluntario en la Empresa

El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo por escrito fehacientemente a su inmediato superior con una antelación de:

- 30 días naturales para los grupos profesionales III, IV y V.
- 15 días naturales para los grupos profesionales I y II.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado, excepto si este preaviso se realiza mientras esté vigente el período de prueba.

Igualmente, la Empresa si no cumple con los preavisos establecidos legalmente, viene obligada a abonar el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, esta obligación no se llevará a efecto en las comunicaciones de extinción de contrato en periodo de prueba, en los contratos temporales iguales o inferiores a un año, o de interinidad, y cuando se trate de despido.

Artículo 17. Clasificación del Personal

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interposición y aplicación de los factores de valoración y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. En cada grupo profesional se indicarán las funciones, a título enunciativo y sin excluir la incorporación de otras funciones que puedan añadirse al grupo profesional.

Este criterio de clasificación no supondrá excluir, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias básicas.

Las funciones profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, por lo que su utilización no supondrá movilidad funcional dentro de cada grupo profesional, respetando en cuanto a funcionalidad lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Los factores de valoración serán los siguientes:

- a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de

supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 18. Grupos y Funciones Profesionales

Se incluyen en los siguientes grupos profesionales, sin excluir la incorporación de otras funciones profesionales, y a título meramente enunciativo, las siguientes funciones profesionales para cada grupo:

Grupo profesional I

Telefonista-Recepcionista: Persona a cargo de atender una centralita de llamadas externas de la empresa, así como a toda persona que acceda a las instalaciones de la empresa.

Auxiliar administrativo: Persona que realiza las tareas propias de administración, debe tener conocimientos informáticos generales. Su nivel de autonomía determinará su adecuación en la categoría de oficial administrativo.

Almacenero (almacenero de delegación, almacenero de centro de distribución, almacenero de residuos): Persona que realiza las tareas propias de un almacén de cualquier tipo y transporte de mercancías interno. Puntualmente puede dar apoyo a labores externas.

Operario de producción: Persona que realiza labores propias de un puesto de producción, montaje y desmontaje por medios manuales y mecánicos sencillos.

Grupo profesional II

Personal de ventas y servicios (BIM/ BIM Senior/Vendedor de residuos/REP de ventas y servicios/Postventa de máquinas/Postventa de residuos): Persona que realiza las labores de venta de los productos y servicios de la empresa, el reparto de dichos productos y la prestación de los servicios contratados, así como cualquier otra actividad aneja a las indicadas como principales. En esta categoría se incluyen las actividades de venta y servicio al cliente con independencia del tiempo dedicada a cada una de estas actividades, así como del vehículo utilizado para dicha gestión.

Oficial administrativo (administrativa de delegación, responsable de administración, administrativos del centro de distribución, asistente de gestión de flota, administrativo comercial, gestión de cobros, administración medioambiental,

administración financiera): Persona que con conocimientos administrativos y de informática desarrolla las tareas propias de su posición, las cuales vienen definidas por el área funcional en que desarrolla su actividad.

Almacenero especializado (semi coordinador de almacén): Persona que además de realizar tareas de almacenero, realiza tareas de mayor complejidad (gestión, administración, control) que por su definición se encuadran dentro de este grupo profesional.

Grupo profesional III

Jefe de sección/grupo (BOM/Responsables de departamento/Coordinador de almacén): Es la persona que, dependiendo de cualquiera de los mandos recogidos en el grupo IV ó V, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de su actividad de gestión, en cualquiera de las posibles actividades: comercial, servicio, técnica, almacén, administrativa...

Conductor especializado: Persona cuya función principal es el transporte de mercancías y que trabaja con un vehículo con cabeza tractora, con independencia de la capacidad de carga. Sus labores fundamentales son el transporte de mercancías entre los centros de trabajo, proveedores y clientes.

Grupo profesional IV

Jefe de sucursal (Branch manager): Es la persona, bajo la dependencia de sus superiores, está al frente de un centro de trabajo, responsabilizándose de la correcta aplicación de las políticas generales y de las normas operativas directas para el funcionamiento del mismo.

Responsable de grandes cuentas (KAM): Es la persona que se hace responsable de la gestión de los grandes clientes nacionales que le han sido asignados por la dirección de la empresa.

Grupo profesional V

Titulado grado superior: Es la persona que, en posesión de un título de grado superior reconocido como tal por los órganos competentes, desempeña las funciones propias de su profesión de forma permanente.

Capítulo 3. Estructura Salarial o Régimen Retributivo

Artículo 19. Salario Base

Por tal se entiende la retribución que remunera la prestación del servicio del trabajador por unidad de tiempo o de obra, en función de su pertenencia a una categoría profesional de los grupos profesionales descritos en el presente

convenio, teniendo dicho salario base mensual y anual carácter de mínimos.

El salario base remunera la jornada semanal, mensual y/o anual de trabajo efectivo fijada en este convenio o norma legal y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Las retribuciones de los trabajadores que estén contratados o puedan contratarse a tiempo parcial, así como las modificaciones de jornada que se realicen a tiempo parcial, será la parte proporcional del salario base o de cualquier otro concepto salarial o extra salarial de este convenio por jornada efectivamente trabajada.

Artículo 20. Complementos Salariales

Son complementos salariales las cantidades que deban adicionarse al salario base de categoría por cualquier concepto distinto al de la jornada semanal, mensual y/o anual del trabajador.

Artículo 21. Complemento Salarial por Antigüedad

La antigüedad en la empresa se computará desde su ingreso en la misma, contabilizándose el tiempo de formación y o aprendizaje. Consistirá en cuatrienios, que se devengarán en el momento de su cumplimiento, a razón del 5 por 100 del salario base que a cada trabajador le corresponda, por cada cuatrienio cumplido.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Artículo 22. Complemento por Nocturnidad

Cuando el trabajo se realice en período de nocturnidad, el salario de este convenio tendrá el recargo del 25 por 100, salvo que dicho salario se establezca atendiendo a que tal trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36, punto 2, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Plus de Transporte

Se establece un plus extra salarial de transporte, no computable a efectos de cotización a la Seguridad Social, devengado en once mensualidades. Se acuerda el pago prorrateado en doce meses, siendo el importe el establecido en el anexo I de tablas salariales.

Artículo 24. Complementos de Vencimiento Periódico Superior al Mes

Pagas extraordinarias; la totalidad de los trabajadores afectados por el presente

convenio percibirán anualmente tres pagas extraordinarias:

Beneficios, con devengo anual del 1 de enero al 31 de diciembre el año anterior a la fecha de abono, siendo esta fecha el 15 de febrero.

Verano, con devengo anual del 1 de julio del año anterior al 30 de junio de la fecha de abono, siendo esta el 15 de julio.

Navidad, con devengo anual del 1 de enero al 31 de diciembre de la fecha de abono, siendo esta el 15 de diciembre.

La cuantía de cada una de ellas consistirá en una mensualidad del salario base establecido en las tablas salariales del convenio más la antigüedad que a cada trabajador le corresponda, así como el complemento voluntario, si lo tuviera.

Artículo 25. Dietas y Viajes

El trabajador que por motivos del servicio tenga que desplazarse fuera del municipio, estando ausente de su centro de trabajo, no permitiendo el retorno para comer, tendrá derecho a percibir una media dieta por el importe indicado en el anexo I de tablas salariales.

Si la duración del desplazamiento por motivos y circunstancias semejantes exige pernoctar fuera de su domicilio habitual, el trabajador tendrá derecho a que se le abone los gastos de pernocta que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes. Respecto de los gastos de manutención, podrá optar por el abono de los gastos previa presentación de los correspondientes justificantes, o una dieta completa por el importe indicado en el Anexo I de Tablas Salariales en compensación de dichos gastos.

A los trabajadores que utilizan su vehículo para realizar trabajos de la empresa, ésta les abonará por kilómetro realizado la cantidad indicada a tal efecto en el anexo I de tablas salariales.

Artículo 26. Liquidación y Pago

El pago de haberes se efectuará dentro de cada mes natural.

Se realizará mediante transferencia bancaria, excepto si hay petición expresa del trabajador.

Los recibos justificativos de pago de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por el Ministerio de Trabajo y deberán contener perfectamente desglosados y especificados todos los conceptos salariales y extra salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Artículo 27. Anticipos

Los trabajadores tendrán derecho a un anticipo el día 15 de cada mes por importe máximo del 50 por 100 del salario devengado. La existencia del anticipo se hará constar expresamente en los recibos de salarios, procediendo a su deducción.

En el recibo de anticipo se hará constar la fecha, la cuantía del mismo, el mes o paga extra al que corresponda, el trabajador solicitante y la persona que lo autoriza, constando la firma de ambos. El trabajador deberá recibir copia del mismo.

Artículo 28. Prendas de Trabajo

A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniforme y otras prendas en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral en número suficiente para la actividad a realizar, y se repondrán en función de las necesidades del trabajador.

Artículo 29. Incrementos Salariales

Las tablas salariales anexas (anexos I y II) a este convenio, así como el plus de transporte, las dietas y el kilometraje, se revisarán un 0,6% en cada año de vigencia, 2013 y 2014. Dicha revisión se realizará con efectos de 1 de enero de cada año de vigencia.

Para estos dos años de vigencia, 2013 y 2014, no se aplicará la absorción o compensación establecida en el artículo 5 de este convenio, a los salarios brutos fijos de los trabajadores, por lo que el incremento salarial del 0,6% se realizará efectivo sobre el salario bruto fijo que cada trabajador perciba.

Los trabajadores que desde el 1 de enero de 2013 a la firma del presente convenio hayan tenido una promoción o revisión salarial específica, no les será de aplicación la revisión salarial para 2013, al haberse ya incrementado su salario.

Si al final de cada año de vigencia se verificase que la empresa ha obtenido el 100% del ebitda establecido al inicio del ejercicio, las tablas salariales y los salarios brutos fijos se revisarían hasta alcanzar el 1,5%, abonándose la diferencia con carácter retroactivo desde el 1 de enero del año en que corresponda.

Si al final de cada año de vigencia se verificase que la empresa ha obtenido el 105% del ebitda establecido al inicio del ejercicio, las tablas salariales y los salarios brutos fijos se revisarían hasta alcanzar el 2,2%, abonándose la diferencia

con carácter retroactivo desde el 1 de Enero del año en que corresponda.

Artículo 30. Horas Extraordinarias

El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual y teniendo un recargo del 75 por 100 las realizadas en días laborables y del 150 por 100 las que se realicen en festivos y/o domingos.

De común acuerdo entre empresa y trabajadores, se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso. Estas compensaciones de horas podrán acumularse en un plazo no superior a cuatro meses.

Capítulo 4. Condiciones de Trabajo

Artículo 31. Jornada Laboral

La duración máxima de la jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, con un cómputo anual 1.776 horas de trabajo efectivo, computándose a tal efecto el día de asuntos propios recogido en el artículo 35, así como las fiestas especiales del artículo 32.

Considerando las vacaciones, el día de asuntos propios y las fiestas especiales, el cómputo de días laborables es de 223 días anuales.

Artículo 32. Fiestas Especiales

Se consideran festivos las tardes de las vísperas de Semana Santa, de vacaciones de verano y de vacaciones de navidad.

Entendemos como tardes la parte de la jornada laboral que tiene lugar después de la comida.

Artículo 33. Descanso Semanal

Se fijan los sábados y domingos como días de descanso semanal. Este descanso no podrá ser compensado económicamente.

Artículo 34. Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de treinta y un días naturales.

Estos se disfrutarán de la siguiente forma:

Hasta un máximo de veintiún días (tres semanas) ininterrumpidos entre el 20 de junio y el 30 de septiembre, y siete días ininterrumpidos, que serán siempre los días que van del 25 al 31 de diciembre, ambos incluidos.

En los casos en que la empresa cierre el centro de trabajo por semanas, y siempre de los periodos anteriormente indicados, éstos serán obligatorios para todos los trabajadores para el disfrute de sus vacaciones.

No obstante lo anteriormente dicho, y siempre de común acuerdo entre las partes, las vacaciones podrán disfrutarse fuera del periodo anteriormente citado.

Los días restantes serán disfrutados en las fechas en que de común acuerdo establezcan empresa y trabajadores en la confección del calendario de vacaciones.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo de la empresa, debiendo conocer los trabajadores las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 35. Licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonios reconocidos legalmente o parejas de hecho. En esta última situación el trabajador deberá acreditar dicha situación por medio de certificado de registro público. En cualquier caso, dicha licencia no podrá ser disfrutada nuevamente y por los mismos motivos hasta que no hubiese transcurrido un período mínimo de dos años desde la anterior licencia.

Así mismo se tendrá permiso a un día adicional, que será siempre el anterior al día del matrimonio.

2. Cinco días naturales por nacimiento de un hijo.
 3. Tres días laborables en caso de accidente o enfermedad graves o fallecimiento hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, que se podrán ampliar a cinco naturales cuando medie necesidad de desplazamiento en un radio superior a 200 Km de distancia.
 4. Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, pudiendo disfrutarlo en días alternos, previa comunicación a la empresa, y en todo caso con presentación de justificante del servicio de salud.
- Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
5. El día del entierro o cremación, de familiares por consanguinidad o afinidad hasta tercer grado (los tíos, sobrinos, bisabuelos y biznietos).
 6. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia. Dos días si requiere de desplazamiento en un radio superior a 200 Km de distancia.
 7. Un día por traslado de domicilio habitual.
 8. Un día de asuntos propios recogido en el cómputo de jornada anual, artículo 31, La fecha de disfrute se acordará entre la empresa y el trabajador, garantizándose la actividad ordinaria de la empresa.
 9. 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 20 por 100 de las horas laborales de un período de tres meses, podrá pasar la empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
 10. Por el tiempo indispensable para la obtención del carné de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.
 11. Por el tiempo establecido para disfrute de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en las formas reguladas por la legislación vigente.
 12. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de

libertad sindical.

Como regla general, en cualquiera de los casos contemplados en los diferentes apartados el trabajador deberá justificar debidamente ante la empresa su incursión en alguna de estas licencias.

En casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo necesario según las circunstancias, conviniendo las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Artículo 36. Permiso por Asistencia a Consultorio Médico

Cuando por razón de enfermedad propia o de familiares en primer grado por consanguinidad, siempre que dicha enfermedad no sea permanente o que suponga una situación reiterativa, los trabajadores que precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, tendrán derecho a dicho permiso, sin pérdida de retribución siempre y cuando se justifique con el correspondiente volante visado por el facultativo o persona acreditada de la Seguridad Social, incluyendo el tiempo utilizado o transcurrido en dicha asistencia al centro público de salud.

Capítulo 5. Suspensión del Contrato

Artículo 37. Excedencias Forzosa y Voluntaria

1. Forzosa:

a) La excedencia forzosa, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

b) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

c) Cumplimiento de un deber público.

La situación de excedencia forzosa, da derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso a la Empresa, deberá ser comunicado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

2. Voluntaria:

a) El trabajador con, al menos, una antigüedad de un año en la empresa tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han

transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y que aquellas peticiones se fundamenten en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria causará baja definitivamente en la empresa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia voluntaria, no computa a efectos de antigüedad, conservando el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

Capítulo 6. Protección a la Maternidad y Paternidad

Artículo 38. Protección a la Maternidad y Lactancia Natural

La mujer embarazada y la que esté en periodo de lactancia natural, tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo cuando se demuestre, por la evaluación del puesto de trabajo y la prescripción facultativa realizada por los servicios médicos de la Mutua de Accidentes de Trabajo de la Seguridad Social, a la que esté adherida la empresa, que las condiciones o características del mismo, puedan poner en riesgo tanto a la trabajadora, al feto o al hijo lactante.

Si no existiera la posibilidad de cambiar el puesto de trabajo, se podrá suspender el contrato acogiéndose a la prestación económica establecida para estos casos.

Artículo 39. Excedencia por Cuidado de Hijos y Cuidado de Familiar

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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 empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, 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 empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o función equivalente.

En los casos de excedencia por cuidado de hijos, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 40. Permiso por Parto

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

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

ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

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

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

Artículo 41. Permiso de Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días naturales ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del ET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del ET. sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo, entre el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en

régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresa y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresa, con la debida antelación (al menos con siete días) el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

Artículo 42. Preparación al Parto

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 a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 43. Permiso por Adopción

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como lo previsto en el artículo 48 bis del ET.

Artículo 44. Permiso por Lactancia

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Los trabajadores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora o acumularlo en jornadas completas mediante acuerdo con la empresa.

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

Artículo 45. Permiso Especial no Retribuido

Aquellos trabajadores que lo soliciten y por mutuo acuerdo con la empresa, podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses.

Para ejercer este derecho, el trabajador deberá solicitarlo siempre que sea posible, con una antelación de quince días naturales.

Dicha petición se hará por escrito y con acuse de recibo; una vez cumplidos estos requisitos, el permiso operará de forma automática. Finalizado dicho permiso, su incorporación al puesto de trabajo será automático.

Artículo 46. Reducción de Jornada

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

El horario de disfrute resultante de la reducción arriba mencionada lo fijará el trabajador en base a las necesidades que surjan de la guarda legal de sus hijos, siempre dentro del horario establecido en su puesto de trabajo.

Se podrá disfrutar de un horario fuera del establecido para su puesto de trabajo, y dentro del horario del centro al que pertenece, si se acredita fehacientemente y de forma mantenida en el tiempo la necesidad real del horario propuesto.

El tiempo de la citada reducción deberá efectuarse de forma ininterrumpida.

Capítulo 7. Condiciones Sociales

Artículo 47. Enfermedad y Accidentes

La empresa abonará al trabajador que se encuentre en incapacidad temporal o accidente laboral por un período máximo de doce meses, o por el tiempo que expresamente establezca mediante resolución administrativa del INSS, el siguiente complemento:

a) Hasta el 100 por 100 de los conceptos salariales fijos del trabajador en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

b) Hasta el 100 por 100 de los conceptos salariales fijos del trabajador en la primera y segunda incapacidad temporal del año natural por enfermedad común.

c) En la tercera y sucesivas bajas por enfermedad común del año natural o en los casos de inasistencia al trabajo por enfermedad común justificados o no justificados por el facultativo médico, sin que llegue a extender parte de baja por incapacidad temporal, el complemento del 100 por 100 de los conceptos salariales fijos del trabajador se aplicará desde el cuarto día de la baja. Es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante lo anterior, en caso de hospitalización el complemento alcanzará hasta el 100 por 100 del salario desde el primer día.

Artículo 48. Seguro de Vida

La empresa está obligada a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez para los trabajadores afectados por el presente convenio, por una cobertura de 30.000 euros.

A instancia de los representantes legales de los trabajadores, las empresas facilitarán copia de la pertinente póliza.

Artículo 49. Integración Laboral de Trabajadores Discapacitados

La empresa se compromete a la aplicación en esta materia de lo regulado en la Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de los discapacitados.

Se entenderá por discapacitado toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33 por 100, como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

Artículo 50. Ineptitud Sobrevenida

Los trabajadores afectados de ineptitud física sobrevenida gozarán de los derechos de permanencia en la empresa y reincorporación a la misma que se contemplan en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

Artículo 51. Jubilación

Por mutuo acuerdo con la empresa, los trabajadores que soliciten jubilación voluntaria anticipada, dispondrán de una compensación en la cuantía siguiente, en función de los años que le falten para poder acceder a la jubilación:

Un año:	2.200 euros
Dos años:	3.000 euros
Tres años:	4.000 euros
Cuatro años:	5.200 euros
Cinco años:	7.000 euros

Artículo 52. Formación Continua de los Trabajadores

Los trabajadores tendrán la obligación de asistir a actividades formativas o de reciclaje en el ámbito de la Formación Continua y Tripartita, impartidos por la empresa, patronales o sindicatos, previa comunicación con, al menos, siete días de preaviso.

Asimismo, se determina que la formación, en su contenido, guardará relación con las necesidades específicas de la empresa.

La coincidencia con la jornada laboral habitual del trabajador será, como máximo, de una hora y treinta minutos diarios.

Se establece un máximo de sesenta horas anuales retribuidas en las condiciones anteriormente citadas, que deberán ser acreditadas por los trabajadores asistentes a las actividades formativas.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un

periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o por acuerdo en la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Capítulo 8. Prevención y Salud Laboral

Artículo 53. Seguridad y Salud

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 que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, 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 reglamentos que la desarrollen.

Artículo 54. Garantías del Delegado de Prevención

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

A los efectos del cumplimiento de las obligaciones marcadas por la Ley para los delegados de prevención, la empresa concederá un máximo de ocho horas más adicionales mensuales, con independencia de las que corresponden como representante de los trabajadores, abonables dentro de su jornada habitual de trabajo.

Asimismo, a los delegados de prevención se les facilitará la asistencia a cursos sobre prevención de riesgos laborales impartidos por órganos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia al mismo.

Artículo 55. Reconocimientos Médicos

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de

trabajo.

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.

El Servicio de Prevención efectuará a todos los trabajadores un reconocimiento médico en función de la evaluación de riesgos de cada puesto exigida por la legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 56. Botiquín Médico

En todos los centros de trabajo habrá un botiquín, que contará como mínimo con agua oxigenada, alcohol de 96, tintura de yodo, gasas, algodón, vendas, esparadrapo y pastillas calmantes del dolor.

Capítulo 9. Régimen Disciplinario

Artículo 57. Régimen Disciplinario

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

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

Artículo 58. Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

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

8. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debida.

9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 59. Faltas Graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular sus funciones en cualquier materia de trabajo órdenes escritas. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

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

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia de terceros ajenos a la empresa.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 60. Faltas muy Graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un periodo de un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro o fuera de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración a los clientes.
9. Malos tratos de palabra u obra o a la falta de respeto y consideración a cualquier trabajador de la empresa, sea un superior, igual o subordinado.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de

estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

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

Artículo 61. Régimen de Sanciones

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación vigente.

Artículo 62. Sanciones Máximas

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. 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 en su grado máximo.

Artículo 63. Prescripción

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

Capítulo 10. De los Derechos Sindicales de Representación

Artículo 64. Derechos

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 65. Garantías Sindicales

Los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de libertad sindical (LOLS) les reconocen.

Artículo 66. Órganos de Representación

Los órganos de representación de los trabajadores en la empresa son los siguientes:

a) La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta o más de diez trabajadores, corresponde a los delegados de personal.

Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

b) Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresa la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa debiendo observar las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los mismos miembros del comité de empresa en artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

c) El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

Artículo 67. Delegados Sindicales

Si en la empresa se alcanzara el número de 250 trabajadores o en su caso, en los centros de trabajo que hubiera más de cincuenta trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, se elegirá uno o dos delegados sindicales. En caso de que así fuese, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical. Estos delegados sindicales tendrán las mismas atribuciones y garantías que el citado texto legal les reconoce.

Artículo 68. Competencias de los Delegados de Personal y Comités de Empresa

1. Los delegados de personal y comités de empresa tienen las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y en concreto:

1.1 En los centros de trabajo donde exista representación de los trabajadores, la

empresa entregará la copia básica del contrato firmada por el trabajador, en el plazo máximo de 10 días, que firmará el recibí de la misma a los efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

1.2 Ser informados y consultados por la empresa sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresa al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresa y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información o consulta, el empresa y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas. Teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

1.3 El comité de empresa y los representantes de los trabajadores, tendrán derecho a ser informado trimestralmente:

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c) Sobre las previsiones del empresa de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

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

igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

1.5 El comité de empresa y los representantes de los trabajadores, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el Comité de Empresa, tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

1.6 El comité de empresa y los representantes de los trabajadores, tendrán derecho a ser informados y consultados sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como de ser informados trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informados y consultados sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informados y consultados sobre la adopción de eventuales medidas preventivas especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa y los representantes de los trabajadores, tendrán derecho a emitir informe, en el plazo de quince días, con carácter previo a la ejecución por parte del empresa de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la

empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional en la empresa.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control de trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresa al comité de empresa y a los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresa, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresa al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresa a la hora de adoptar o ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

2. El comité de empresa y los representantes de los trabajadores, tendrán que ejercer una labor:

a) 1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresa y los organismos o tribunales competentes.

2. De la vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

3. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Participar, como se determine por convenio o norma interna, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta ley o en otras normas legales o reglamentarias.

A) Garantías sindicales. Los miembros del comité de empresa,... y los delegados de personal, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que podrán ser oídos, a parte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica y profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar colegiadamente, si se trata del comité, con libertad de sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegados de personal en cada centro de trabajo, para el

ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala.

Delegados de personal o miembros del comité de empresa:

Hasta 100 trabajadores:	18 horas
De 101 a 250 trabajadores:	23 horas
De 251 a 500 trabajadores:	33 horas
De 501 a 750 trabajadores:	38 horas
De 751 en adelante:	43 horas

f) Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del comité de empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre venta o productividad, percibirán desde el momento de su elección, y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente a promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

g) Derechos de reunión. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de una misma empresa tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso por el comité de empresa o los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la actividad, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

B) Lugar de reunión.

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresa.

2. La empresa deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Si hubiese transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

C) Convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

D) Locales y tablón de anuncios. Las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan se pondrá a disposición de los delegados de personal o de comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios.

Las posibles discrepancias se resolverán por los órganos jurisdiccionales competentes.

Artículo 69. Capacidad y Sigilo Profesional

1. Se reconoce al comité de empresa como órgano colegiado y a los representantes de los trabajadores, capacidad, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
2. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, los representantes de los trabajadores y en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.
3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité o a los representantes de los trabajadores, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega. El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.
4. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o

comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica. Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

5. La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores se tramitará conforme el proceso de conflictos colectivos regulado en el Capítulo VIII del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo. Lo dispuesto en este apartado se entiende sin perjuicio de lo previsto en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, para los casos de negativa injustificada de la información a que tienen derecho los representantes de los trabajadores.

Artículo 70. Cuotas Sindicales

La empresa podrá descontar, a requerimiento de los trabajadores, las cuotas sindicales en la nómina.

Artículo 71. Horas Sindicales

Las horas sindicales legalmente establecidas, podrán ser acumuladas entre los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales.

Artículo 72. Comité Intercentros

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los trabajadores, se acuerda constituir un Comité Intercentros, como órgano colegiado, para servir de resolución en todas las materias que excediendo de las competencias propias de los comités de centro de trabajo o delegados de personal, por ser cuestiones de carácter general que afecten a todos los trabajadores de la Empresa o que afecten a dos o mas centros de trabajo, siéndole de aplicación el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores. El número máximo de componentes del Comité Intercentros, será de siete, sus miembros serán designados de entre los componentes en los distintos comités de centro o delegados de personal, teniendo en cuenta para su constitución la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales, en aplicación del artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyendo el término «lista» por el de «sindicato» y «el voto válido» por el de «miembro de comité o delegado de personal».

a) La designación de los miembros que conforman el Comité Intercentros, se realizará por los sindicatos mediante comunicación escrita a la Empresa,

igualmente dicha composición será notificada ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Consulta, publicándose en los tablones de anuncios.

b) El Comité Intercentros, asume las competencias previstas en los artículos 41, 51, 64 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones, afecten a toda la empresa o a más de un centro de trabajo.

c) El Comité Intercentros asumirá las competencias referentes a la negociación colectiva.

d) El Comité Intercentros, se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores y el reglamento interno.

Capítulo 11. Comisión Paritaria

Artículo 73. Comisión Paritaria

Las partes negociadoras del convenio acuerdan constituir una comisión mixta paritaria de interpretación y seguimiento del presente convenio, una vez se haya firmado el mismo.

Esta comisión estará constituida por cuatro representantes de la empresa y cuatro de los delegados de personal y podrán asistir a las mismas asesores de las partes con voz pero sin voto.

En cualquier cuestión que pudiera surgir en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente convenio, las partes se comprometen, a partir del momento de planteamiento de la cuestión a no hacer uso de ninguna acción coactiva ni de fuerza sin previo sometimiento a la comisión paritaria que se nombra al efecto, y que deberá emitir su resolución en un plazo no superior a veinte días naturales desde la recepción de la solicitud de convocatoria.

De sus reuniones se levanta acta que será firmada tanto si existe acuerdo como si no, por todas las partes asistentes. Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán para su validez los mismos requisitos exigidos en el apartado 3 del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interconfederal sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos.

Capítulo 12. Principio de Igualdad de Trato entre Mujeres y Hombres

Artículo 74. Principio de Igualdad

Se respetará el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

El empresa está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Esta igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, se integrará en el seno de la empresa, conforme establece la normativa y en concreto en la promoción profesional y condiciones de trabajo.

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 a desarrollar de forma concreta 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.

Artículo 75. Principios Generales en Acoso Moral o Sexual

1. La empresa junto con los representantes de los trabajadores, velarán por prevenir cuanto sea posible el riesgo de acoso moral o sexual en el trabajo, por ello, manifiesta que estas conductas, si se produjeran, no van a ser en absoluto toleradas.

2. Que la empresa deberá de manifestar de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas.

La empresa junto con los representante de los trabajadores, deberán adoptar las medidas siguientes:

1. Establecer un sistema de comunicación que permita encauzar los problemas de persecución psicológica, la existencia de fallos inherentes a la organización del trabajo por problemas de cooperación y colaboración entre los trabajadores.

2. Adoptar medidas eficaces e inmediatas, ante la existencia de estos problemas y realizarán un análisis para comprobar si los mismos se deben a una inadecuada organización del trabajo.

3. Que los trabajadores sometidos al acoso o persecución deberán recibir alguna forma de ayuda o apoyo inmediato.

Artículo 76. Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

Podrá entenderse como acoso moral.

Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas, ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, sobre otra persona, o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

a) El acoso moral en el ámbito laboral se entiende como el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.

b) Una actuación por la que un superior aísla a un trabajador sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y al deterioro psicológico, sin que existan causas profesionales objetivas. El hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos, le conduce a diversas enfermedades.

Podrá entenderse como acoso sexual:

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o trabajador, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, que si se materializa además en función del sexo de una persona, se encuadraría como acoso por razón de sexo.

Artículo 77. Discriminación Directa o Indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra un trabajador o trabajadora, que haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a los trabajadores de un sexo en desventaja particular con respecto a trabajadores del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En todo caso, se considera discriminatorio todo orden de discriminar, directa o

indirectamente por razón de sexo.

Artículo 78. Procedimiento para Solventar las Discrepancias Acerca de la no Aplicación de Condiciones de Trabajo

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a no aplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren

las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Disposición Adicional Primera. Derecho Supletorio y Concurrencia

En lo no regulado en el presente convenio colectivo, y a salvo de las remisiones expresas en el mismo a determinada normativa supletoria, se estará a lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan, así como el resto de Legislación que corresponda.

Disposición Adicional Segunda. Artículo 51 del Convenio

Las partes acuerdan estudiar durante el periodo de vigencia de este convenio la aplicación práctica de la externalización, si así procediera, respecto de lo regulado en el artículo 51 de este Convenio.

Disposición final. Entrada en Vigor

El Convenio Colectivo, entrará en vigor conforme establecen los artículos 3 y 29, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2013.

Como Representantes legales de los trabajadores:

D. José Andrés Quejido Pérez (Algete).

D. Andrés Moñino Sánchez (Algete).

D. Ángel Alberto Alonso de la Viuda (Algete).

D. Jordi Pascual Chamorro (Barcelona).

D.ª Lidia Liébana Amescua (Tarragona).

D.ª Asunción Pujante Tortosa (Alicante).

D. Manuel Blanco Mesa (Sevilla).

D. Higinio Peón Peón (Santiago de Compostela).

D. José Carlos Coviella Bastián (Asturias).

D. Roberto Montón Martínez (Vitoria).

D.ª M.ª Carmen Bovio Heras (Zaragoza).

D. David Hernández Jiménez (Granada).

Como representante de la empresa:

D. Javier Cotarelo Vizcaya (RR.HH. Iberia).

ANEXO I

Tablas Salariales Para 2013

Grupos profesionales	Mensual	Anual
	Incremento 0,6%	
Grupo V. Funciones		
Titulado Grado Superior	1.482,35	22.235,34
Grupo IV. Funciones		
Jefe de Sucursal	1.332,82	19.992,25
Grupo III. Funciones		
Jefe de Sección/Grupo	1.145,48	17.182,20
Conductor Especializado	1.111,80	16.676,96
Grupo II. Funciones		
Oficial Administrativo	977,01	14.655,09
Personal e Ventas y Servicios	977,01	14.655,09
Almacenero Especializado	943,32	14.149,84
Grupo I. Funciones		
Auxiliar Administrativo	927,44	13.911,62
Telefonista-Repcepcionista	909,60	13.644,06
Almacenero	890,16	13.352,43
Operario de Produccion	890,16	13.352,43
Otros conceptos de aplicación		
Plus de Transporte (11 meses)	68,87	757,60
Plus de Transporte (12 meses)	63,13	
Dieta entera	35,45	
Media dieta	12,59	
Kilometraje	0,32	

ANEXO II

Tablas salariales para 2014

Grupos profesionales	Mensual	Anual
	Incremento 0,6%	
Grupo V. Funciones		
Titulado Grado Superior	1.491,25	22.368,75

Grupo IV. Funciones		
Jefe de Sucursal	1.340,81	20.112,21

Grupos profesionales	Mensual	Anual
	Incremento 0,6%	
Grupo III. Funciones		
Jefe de Sección/Grupo	1.152,35	17.285,29
Conductor Especializado	1.118,47	16.777,02
Grupo II. Funciones		
Oficial Administrativo	982,87	14.743,02
Personal de Ventas y Servicios	982,87	14.743,02
Almacenero Especializado	948,98	14.234,74
Grupo I. Funciones		
Auxiliar Administrativo	933,01	13.995,08
Telefonista - Repcepcionista	915,06	13.725,92
Almacenero	895,50	13.432,54
Operario de Produccion	895,50	13.432,54
Otros conceptos de aplicación		
Plus de Transporte (11 meses)	69,28	762,15
Plus de Transporte (12 meses)	63,51	
Dieta entera	35,66	
Media dieta	12,66	
Kilometraje	0,32	

ANEXO III

Acta de Acuerdos Jubilaciones Parciales y Jubilacion Especial a los 64 Años en la Empresa Safety-Kleen España, S.A.

En Madrid, a 8 de abril del 2013.

Se reúnen, conforme a la citación realizada con fecha 12 de Marzo del 2013, las siguientes personas:

Como Representantes legales de los trabajadores:

D. José Andrés Quejido Pérez (Algete).

D. Enrique Martín Urquía (Algete).



D. Ángel Alberto Alonso de la Viuda (Algete).

D. Jordi Pascual Chamorro (Barcelona).

D.^a Lidia Liébana Amescua (Tarragona).

D.^a Asunción Pujante Tortosa (Alicante).

D. Manuel Blanco Mesa (Sevilla).

D. Higinio Peón Peón (Santiago de Compostela).

D. José Carlos Coviella Bastián (Asturias).

D. Roberto Montón Martínez (Vitoria).

D.^a M.^a Carmen Bovio Heras (Zaragoza).

D. David Hernández (Granada).

Como representante de la empresa:

D. Javier Cotarelo Vizcaya (RR.HH. Iberia).

En Madrid nos hemos reunido las partes en la representación que ostentamos para llegar al siguiente acuerdo aprobado por unanimidad, elevándolo a definitivo en base a lo siguiente:

Plan de jubilación parcial y de jubilación especial a los 64 años

1. El presente Acuerdo, afecta a la totalidad de los trabajadores de la Empresa Safetykleen España S.A.

2. El presente acuerdo entrará en vigor el día de la fecha y sus efectos se extenderán hasta el momento en que se extingan las situaciones y procesos que ampara iniciadas antes del 1 de enero de 2019.

3. Los trabajadores afectados, al cumplir la edad requerida en las distintas modalidades de jubilación, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones anteriores a la vigencia de la Ley 5/2013, y especialmente para el acceso tanto a la jubilación parcial, con reducción de su jornada de trabajo y su salario y compatibilizando dicha situación con la pensión que la Seguridad Social le reconozca hasta cumplir la edad legalmente establecida para este caso, como a la jubilación especial a los 64 años conforme al R.D. 1194/1985, podrán hacerlo.

4. Podrán acceder a la figura de la jubilación parcial aquellos trabajadores que



desde el día de la fecha y hasta el día 1 de enero del año 2019 extingan su relación laboral por su acogimiento a la misma, siempre y cuando reúnan el resto de requisitos exigidos legalmente.

5. La Dirección de la Empresa se compromete a efectuar un contrato de relevo por cada uno de los trabajadores jubilados parcialmente cumpliendo con los requisitos legales.

6. La Dirección de la Empresa solo podrá oponerse a la jubilación parcial de un trabajador que reúna las condiciones para acceder a la misma, mediante causas debidamente justificadas ante la Comisión correspondiente, pudiéndose establecer un período de tiempo prudencial para demorar por causas organizativas o de producción la jubilación parcial del trabajador.

7. Jubilación especial a los 64 años al amparo del R.D. 1194/1985.

A lo largo de la vigencia de estos Acuerdos y por aplicación del redactado dado a la Disposición final duodécima de la Ley 27/2011 por el R.D.L. 5/2013, hasta el día 1 de enero del año 2019, los trabajadores que puedan acceder al 100 por cien de la pensión de jubilación por aplicación de lo dispuesto en el R.D. 1194/85 de 17 de julio, se podrán jubilar a los 64 años, adquiriendo la empresa el compromiso de su sustitución por otro trabajador en las condiciones previstas en el citado R.D.

8. Se crea una Comisión de Seguimiento y vigilancia de los presentes Acuerdos por la representación de la Dirección y cuatro miembros de la Representación de los Trabajadores, que gestionarán y vigilarán la aplicación de estos Acuerdos a lo largo de su vigencia.

9. Ambas partes autorizan a Eva Torrecilla Hernández a fin de que proceda a la inscripción y registro del presente acuerdo ante la autoridad laboral competente, dando cuenta del mismo a los organismos pertinentes de la Seguridad Social.

Y no habiendo más asuntos a tratar se levanta la sesión en el lugar y fecha arriba indicados.

D. José Andrés Quejido Pérez (Algete).

D. Enrique Martín Urquía (Algete).

D. Ángel Alberto Alonso de la Viuda (Algete).

D. Jordi Pascual Chamorro (Barcelona).

D.^a Lidia Liébana Amescua (Tarragona).

D.^a Asunción Pujante Tortosa (Alicante).



D. Manuel Blanco Mesa (Sevilla).

D. Higinio Peón Peón (Santiago de Compostela).

D. José Carlos Coviella Bastián (Asturias).

D. Roberto Montón Martínez (Vitoria).

D.ª M.ª Carmen Bovio Heras (Zaragoza).

D. David Hernández (Granada).

Como representante de la empresa:

D. Javier Cotarelo Vizcaya (RR.HH. Iberia).

