

Convenio Colectivo De La Empresa Persan, S.A.,

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A., suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2016.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.) de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4042/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 202/2013 de 22 de octubre que modifica la citada estructura y el Decreto 342/2012 de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial,

Acuerda

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A., suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2016.

Segundo. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 5 de noviembre de 2013. La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

Acta



En la ciudad de Sevilla, a las 13.00 horas del día 22 de octubre de 2013, se reúnen las personas que al margen se relacionan, quienes integran la Comisión Deliberadora designada para la revisión y establecimiento del Convenio Colectivo entre la Empresa Persan, S.A., y sus trabajadores y trabajadoras.

Ambas partes se reconocen con capacidad suficiente para convenir, estando legitimados las y los representantes de los trabajadores al concurrir en todos la cualidad de miembros del Comité de Empresa.

El objeto de la reunión, que se celebra en los locales del centro de trabajo, sito en calle Pino Albar número 2, es la de proceder a la firma del Convenio Colectivo de ámbito de Empresa que sustituye al que con el mismo ámbito estuvo vigente hasta el pasado 31 de diciembre de 2012.

A tal efecto se da lectura por el Presidente del Comité al texto articulado del Convenio Colectivo que se establece y que ha sido deliberado y acordado en reuniones periódicas mantenidas por las dos partes a tal fin. Una vez leído y considerándolo todos los asistentes de conformidad con lo acordado, se procede a la firma del referido Convenio Colectivo, en quintuplicado ejemplar, quedando cada parte en posesión de una copia.

No habiendo más asuntos que tratar se levantó la sesión en lugar y fecha indicadas, firmándose asimismo el presente acta por todos los asistentes.

Asistentes

Por la Empresa:

D. Joaquín Sánchez Orzaez.

D. Javier Loarte Hernández.

D. Fernando Manuel Parra Caballos.

D. Pablo Camacho Acha.

Por los trabajadores y trabajadoras:

D. José Antonio de la Rosa Heredia.

D. Rafael Escalera Ferrera.

D. Juan Manuel Ruiz Amado.

D. Antonio Calle Montero.





D. Manuel Narbona Pérez.

D. Francisco Fernández Rodríguez.

D. David Jesús Moral Salas.

D. Juan Manuel Melguizo Robles.

D. Pedro Jesús Berrocal González.

D. Pablo López Jiménez.

D. Juan de Dios López Carretero.

D. Agustín Jiménez Jiménez.

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Partes

El presente Convenio Colectivo ha sido concertado entre la representación de la Empresa Persan, S.A., y la representación del Comité de Empresa del centro de Trabajo afectado por estos acuerdos.

Artículo 2. Ámbito Personal

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de las trabajadoras y los trabajadores fijos de plantilla y eventuales del centro de trabajo que la Empresa Persan, S.A., tiene en Sevilla, factoría de calle Pino Albar número 2, excepto el personal de alta dirección, personal comercial, personal técnico titulado y delegaciones comarcales.

Artículo 3. Ámbito Temporal

Las normas que se establecen por el presente Convenio tendrán una vigencia de cuatro años, contados a partir del día 1 de enero de 2013, terminando su duración el día 31 de diciembre de 2016.

Artículo 4. Denuncia Y Prórroga Del Convenio

El Convenio podrá prorrogarse por años naturales de no ser denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o de la prórroga en su caso, manteniéndose en vigor su contenido normativo hasta tanto se logre un nuevo acuerdo.





Artículo 5. Unidad Y Vinculación A La Totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Caso de haber imperativo legal que no permitiera alguno de sus artículos, ambas representaciones habrán de reunirse obligatoriamente para su revisión y acuerdo.

Artículo 6. Condiciones Más Beneficiosas

Se respetarán globalmente y en cómputo anual, la totalidad de los ingresos percibidos con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma alguna en los mismos.

Se respetarán igualmente aquellas otras condiciones singulares más beneficiosas que no sean de carácter salarial, como las referentes a jornada, descanso, vacaciones, etc...

Capítulo II

Organización Del Trabajo

Artículo 7. Organización Del Trabajo

La organización práctica del trabajo con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Empresa, que adoptará la estructuración de servicios y funciones que en cada momento considere conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización, automatización y control que estime oportuno, todo esto con la participación de las y los representantes legales de los trabajadores, con objeto de lograr una óptima productividad.

La Empresa facilitará a sus trabajadoras y trabajadores la enseñanza y/o normas de procedimiento oportunas para el mejor desarrollo de sus funciones.

Artículo 8. Asignación De Tareas

1. Es facultad de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la legislación vigente y las condiciones acordadas en el presente Convenio, la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo y la asignación de las tareas correspondientes a los mismos sin discriminación ni menoscabo de la dignidad humana, debiendo las trabajadoras y los trabajadores cumplir las obligaciones concretas de sus puestos, de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia, así como a las órdenes e instrucciones de sus superiores en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

2. Para el establecimiento de un sistema de rendimiento en base a primas e incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambios de métodos de

trabajo, será preceptiva la intervención del Comité de Empresa, y su implantación estará sujeta a los siguientes puntos:

- a) Limitar hasta el máximo de doce semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.
- b) Finalizado el período de experimentación y en el plazo máximo de quince días, será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad o desacuerdo del Comité de Empresa, quienes para su asesoramiento podrán recabar informes y comprobaciones de los sistemas por parte de los técnicos expertos que crean oportunos.
- c) En el plazo de diez días después de recibir el escrito razonado del Comité de Empresa, ésta decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control de trabajos e incentivos, sin perjuicio de que aquellos presenten reclamación ante el organismo laboral competente.
- d) Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas designadas a cada puesto, así como de las tarifas aprobadas, de forma sencilla y clara.
- e) Cuando las necesidades de explotación lo aconsejen, podrá ser establecido el trabajo por tareas, destajo y otros incentivos, de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

Artículo 9. Calificación Y Clasificación De Los Puestos De Trabajo

Normas generales

La determinación de la Categoría de calificación que a cada puesto corresponda y su promoción, se realizará por la aplicación del método de valoración de puestos de trabajo empleado por la Empresa. La calificación de los puestos de trabajo es un procedimiento para establecer una jerarquización de los mismos, basándose en criterios objetivos del trabajo realizado, con abstracción de la persona que ocupe el puesto.

Es facultad de la Empresa el estudio, calificación y revisión de puestos de trabajo en la misma, lo que se realizará a través de sus correspondientes servicios de organización y la participación de las y los representantes legales de los trabajadores, mediante la Comisión de Valoración.

Artículo 10. Comisión De Valoración

Se crea una Comisión de Valoración con la función de entender en todos los problemas que hagan referencia a la valoración de los puestos de trabajo.

Dicha Comisión estará constituida por:



En representación de las trabajadoras y los trabajadores:

D. Francisco Fernández Rodríguez.

D. David Jesús Moral Salas.

D. Juan Manuel Melguizo Robles.

D. Pedro Jesús Berrocal González.

y por la Empresa:

D. José Ignacio Rodríguez Rodríguez.

D. Javier Loarte Hernández.

D. Andrés Villegas Carbonero.

D. Fernando Parra Caballos.

Artículo 11. Cambio De Valoración De Puesto De Trabajo

En el supuesto de que algún productor o productora considere lesionados sus intereses económicos, por estimar que su puesto de trabajo es susceptible de una mayor valoración, formulará su reclamación por escrito ante las y los representantes de los trabajadores de la Comisión de Valoración de puestos de trabajo, indicando los motivos en que se basa su petición, entregando dicha comisión, en el plazo de cinco días, copia a la oficina de personal.

En el plazo de treinta (30) días a partir de la fecha de presentación, la Comisión de Valoración referida en el artículo 10.º realizará la revisión del expediente, notificando el resultado al interesado.

Artículo 12. Trabajo De Categoría Superior

La trabajadora o el trabajador que desempeñe trabajos de una categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el reconocimiento de dicha categoría superior, se le abonará la diferencia existente de todos los conceptos retributivos entre ambas categorías.

Esta diferencia se abonará por días u horas efectivas trabajadas en dicha situación.

Artículo 13. Movilidad De Carácter Formativo





La Empresa podrá con carácter formativo destinar a trabajadores y trabajadoras, previo acuerdo con estos y el Comité de Empresa, en lo referente a período de formación y demás condiciones específicas de cada puesto, a realizar trabajos de categoría superior por el tiempo preciso para adquirir el grado de formación que requiera el puesto a cubrir, no estando obligada la Empresa al abono de la diferencia retributiva de categoría durante este período.

En el supuesto de que la trabajadora o el trabajador no supere el período de adaptación acordado, continuará con su anterior categoría y remuneración.

Capítulo III

Ingreso Y Ascensos Del Personal

Artículo 14. Ingresos

Cuando por necesidad de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo, la Dirección lo comunicará a los miembros del Comité de Empresa indicando el número de puestos a cubrir, modalidad del contrato y duración, todo ello con sujeción estricta a las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia.

Artículo 15. Ascensos

Los ascensos del personal se efectuarán conforme al artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta las siguientes normas:

- a) La Empresa propondrá al Comité de Empresa los ascensos que pretenda realizar, ya sea por vacante o por necesidades del servicio.
- b) La Dirección y el Comité de Empresa fijarán de mutuo acuerdo las condiciones objetivas que se requieran para efectuarse los mismos.
- c) La Empresa publicará en el tablón de anuncios con una antelación de quince días, los puestos a cubrir y condiciones que se requieran para los mismos, pudiendo optar a dicha convocatoria todas las trabajadoras y los trabajadores de la Empresa.

Capítulo IV

Jornada De Trabajo Y Vacaciones

Artículo 16.º Jornada De Trabajo

La jornada máxima de trabajo para todo el personal será de cuarenta horas efectivas de trabajo semanales, computándose para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 un total de 1.780 horas efectivas anuales, respetándose en todo caso las condiciones más beneficiosas que sobre este particular tenga establecida la





Empresa en algunas secciones.

Calendario laboral.- La Dirección y el Comité de Empresa establecerán conjuntamente el calendario laboral, en el que se incluirán las fiestas nacionales y locales, la distribución del período de vacaciones y aquellos puentes que el proceso de producción permita.

Artículo 17. Vacaciones

El personal disfrutará anualmente de un período de vacaciones retribuidas cuya duración se fija en treinta días naturales.

A efectos del disfrute de vacaciones se tomará como fecha la del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

El personal que entre a prestar sus servicios en la Empresa, durante el transcurso del año, disfrutará las vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

La retribución del período de vacaciones comprende: salario de categoría, participación en beneficios, y pluses de puestos de trabajo según lo percibido en el último mes completo por la trabajadora o el trabajador.

La fijación del período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el comité, con sujeción a las siguientes normas:

1. El mutuo acuerdo se deberá alcanzar antes del día 30 de marzo de cada año, bien entendido que si en esa fecha no se alcanzara el mismo, se estará a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Preferentemente se fijarán como fecha de disfrute los meses de julio y agosto.
3. Se intentará conseguir la máxima igualdad de oportunidades a la hora de fijar el disfrute, concediéndose preferencia a la trabajadora o al trabajador con hijos o hijas en edad escolar.
4. Ambas partes podrán fijar de común acuerdo que el período de disfrute se divida en dos partes.

Artículo 18. Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo que en cada caso resulte del número de horas a la semana fijadas en el artículo 16 de este Convenio.

Estas horas se abonarán con el incremento del 75% sobre el salario que correspondiera a cada hora ordinaria.





La Empresa, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo, compensará las horas extraordinarias con tiempo equivalente de descanso retribuido incrementado en un 75%, de común acuerdo entre Empresa y trabajadora o trabajador.

La Dirección de la Empresa pasará mensualmente nota al Comité de Empresa, con información de quienes la realizan y el número de ellas.

Capítulo V

Retribuciones

Artículo 19. Conceptos retributivos

Las retribuciones del personal comprendidas en el presente Convenio estarán integradas por los siguientes conceptos:

- a) Salario de categoría.
- b) Participación en beneficios.
- c) Plus de turno.
- d) Complemento de trabajo nocturno.
- e) Plus de turno abierto.
- f) Gratificaciones extraordinarias.

El pago del salario se realizará de acuerdo con lo establecido en el Anexo I, percibiéndose anticipos a cuenta en cantidades fijas según categorías, que representará aproximadamente el 50% de sus retribuciones mensuales.

El mismo se realizará dentro de la jornada laboral de cada turno.

La Empresa podrá efectuar el pago mediante talón, transferencia o domiciliación bancaria.

Artículo 20.º Salario Categoría

Los salarios de categoría para el año 2013, serán los establecidos en la tabla del Anexo II.

Artículo 21. Participación En Beneficios

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio percibirán mensualmente y en las gratificaciones extraordinarias por el concepto de



participación en beneficios el importe resultante de aplicar el porcentaje que se establece en la tabla Anexo III sobre el Salario Categoría correspondiente establecido en la tabla Anexo II.

Artículo 22. Plus De Turno

Cuando por la naturaleza de las materias primas a emplear, por razones técnicas o por acumulación de trabajo no pueda interrumpirse éste durante las veinticuatro horas del día, se establecerán tres turnos de ocho horas de duración. Este personal percibirá por el concepto de plus de turno, el importe resultante de aplicar el porcentaje que se establece en la tabla Anexo IV sobre el Salario

Categoría correspondiente y en proporción a los días trabajados. El importe diario del citado complemento consistirá en la cantidad resultante de multiplicar por 12 el importe anterior y dividirlo por el número de días que resulte de restar a los naturales del año, los sábados y domingos.

La cantidad correspondiente a cada trabajadora o trabajador por este concepto se calculará según la siguiente fórmula: el Salario

Categoría mensual, establecido en el Anexo II del presente convenio para cada categoría, se multiplicará por el porcentaje establecido para cada categoría en el anexo IV y la cantidad resultante hay que multiplicarla por doce, debiendo dividirse el resultado de la operación anterior entre el número de días del año que resulte de restar a los días naturales de cada año, todos los sábados y domingos del año, y ese resultado final sería el que habría que abonar todos los días a cada trabajadora o trabajador que trabaje a tres turnos.

Este plus sólo se devengará los días efectivamente trabajados a tres turnos, por lo que no se devengará ni los días que no se trabaje ni los que se trabaje en régimen distinto al de tres turnos.

Para que todos resulten afectados en proporción justa, se modificará el turno de cada semana fijándose la rotación que permita a todos participar en el mismo.

Artículo 23. Complemento De Trabajo Nocturno

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se encuentre establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza, percibirán por el concepto de plus de trabajo nocturno, el importe resultante de aplicar el porcentaje que se establece en la tabla Anexo IV sobre el Salario Categoría correspondiente y en proporción a los días trabajados. El importe diario del citado complemento consistirá en la cantidad resultante de multiplicar por

12 el importe anterior y dividirlo por el número de días que resulte de restar a los



naturales del año, los sábados y domingos, por lo que la fórmula para su cálculo será la establecida en el artículo 22 del presente Convenio.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias en el período de tiempo indicado.

Este complemento se regulará con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período más de una hora sin exceder de tres, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas y en proporción al importe resultante según categorías establecidas en la tabla Anexo IV y de conformidad con el cálculo diario establecido en el párrafo anterior.

b) Si las horas trabajadas exceden de tres, se abonará con el complemento correspondiente al de toda la jornada, se hallen o no comprendidas en dicho período.

c) Queda excluido del percibo del complemento de trabajo nocturno el personal que se encuentre trabajando a turno, al ser incompatible el plus de turno con este plus.

Artículo 24. Plus De Turno Abierto Y Por Modificación Eventual Del Horario De Trabajo

Aquellos trabajadores o trabajadoras que trabajen solamente por la mañana o por la tarde o a tres turnos, que por necesidades del servicio, con modificación de su horario habitual de trabajo, pasen a desempeñar esporádicamente trabajos en régimen de turnos rotativos abiertos (dos turnos cualquiera que sea su horario sin cubrir el turno de noche) percibirán en tanto permanezcan en dicha situación, un complemento por este concepto, según el importe resultante de aplicar el porcentaje que se establece en la tabla Anexo V sobre el Salario Categoría correspondiente y en proporción a los días trabajados. El importe diario del citado complemento consistirá en la cantidad resultante de multiplicar por 12 el importe anterior y dividirlo por el número de días que resulte de restar a los naturales del año, los sábados y domingos, por lo que la fórmula para su cálculo será la establecida en el artículo 22 del presente Convenio.

Igualmente se abonará a aquellos trabajadores o trabajadoras que presten como horario habitual de trabajo el sistema de dos turnos rotativos.

Cuando por necesidades del servicio sea necesario adelantar o retrasar la entrada o salida del trabajo modificando el horario habitual del mismo, se percibirá el importe resultante de aplicar el porcentaje que se establece en la tabla Anexo V sobre el Salario

Categoría correspondiente y en proporción a los días trabajados. El importe diario





del citado complemento consistirá en la cantidad resultante de multiplicar por 12 el importe anterior y dividirlo por el número de días que resulte de restar a los naturales del año, los sábados y domingos, por lo que la fórmula para su cálculo será la establecida en el artículo 22 del presente Convenio.

Estas modificaciones del horario de trabajo se realizarán siempre previa comunicación y de acuerdo con las representantes y los representantes legales de los trabajadores. La comunicación de la modificación del horario deberá hacerse al menos con cuarenta y ocho horas de antelación.

Este complemento es incompatible con el percibo del plus de turno del artículo 22 del presente Convenio.

Artículo 25. Gratificaciones Extraordinarias

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias cuyo devengo es el siguiente:

1. Gratificación extraordinaria de junio: Desde el 1 de julio del año anterior hasta el 30 de junio del año al que corresponda su pago.
2. Gratificación extraordinaria de diciembre: Desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año al que corresponda su pago.

El abono de las gratificaciones extraordinarias se realizará del siguiente modo: La primera antes del día 30 de junio y la segunda en los cinco primeros días de diciembre de cada año.

El importe de cada una de estas gratificaciones estará comprendido por los siguientes conceptos:

1. Una mensualidad del Salario Categoría según la tabla Anexo II.
2. Una mensualidad del concepto participación en beneficios conforme al cálculo establecido en el artículo 21.
3. Una sexta parte de lo percibido en los seis meses anteriores al devengo de cada gratificación extraordinaria por los conceptos de pluses de puesto de trabajo a los que se refieren los artículos 22, 23 y 24 del presente Convenio.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que durante el semestre anterior a las gratificaciones extraordinarias de Junio y Diciembre hubieran realizado trabajos de categoría superior conforme a lo establecido en el artículo 12 por un período superior a 40 días efectivos, percibirán la sexta parte de los abonos realizados por este concepto.

El personal que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo,



percibirá las gratificaciones reseñadas prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

Artículo 26. Revisión salarial

Para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 se ha pactado una cláusula de revisión salarial aplicable al final de los ejercicios 2013, 2014, 2015 y 2016 concretada en la tasa de variación interanual del IPC real del mes de diciembre de cada uno de estos años.

El incremento de salarios que en su caso proceda de esta revisión salarial anual se aplicará a partir de la nómina de enero (pagadera el 15 de febrero de cada año) de los años 2014, 2015, 2016 y 2017. Asimismo, en la misma fecha se abonarán con carácter retroactivo los conceptos retributivos salariales dejados de percibir durante el año anterior.

La revisión salarial prevista en este artículo se aplicará también a los conceptos retributivos de los artículos 27 «Ayuda económica para estudios», apartado d), y apartado becas de estudios; 30.1 «Plus de vinculación y estímulo en el trabajo»; 36 «Discapacitados y discapacitadas» y 37 «Natalidad».

Capítulo VI

Retribuciones No Salariales

Artículo 27. Ayuda Económica Para Estudios

Se establece una ayuda económica para estudios en favor de empleados o empleadas, e hijos o hijas de estos, siempre que acrediten que se les está proporcionando formación docente y profesional, tanto en centros estatales como no estatales y para las enseñanzas que se relacionan a continuación:

75% del importe del recibo mensual, sin incluir transporte, comedores, permanencias y cualquier otro concepto que no sea enseñanza reglada, para: Segundo ciclo de educación infantil de 3 a 6 años inclusive.

50% del importe del recibo mensual, sin incluir transporte, comedores, permanencias y cualquier otro concepto que no sea enseñanza reglada:

a) Guarderías Jardín de Infancia: Exclusivamente para hijas o hijos de productores / as de 2 y 3 años, siempre que asuman personal y exclusivamente la custodia de los hijos y de las hijas y sus ingresos sean los únicos a percibir por su familia.

b) Enseñanza Primaria y Secundaria (E.S.O.): De 6 a 15 años inclusivos.

c) Por cada hija o hijo sin limitación de edad, matriculado en centro de reeducación de discapacitadas y discapacitados o asimilados.



d) Asimismo se establece el abono de 4,99 euros por hija o hijo y mes, para aquellos productores o productoras que acrediten fehacientemente tener matriculados a sus hijos o hijas en colegios nacionales. Esta cantidad se irá incrementando anualmente con el mismo porcentaje de subida que se pacte en convenio.

El importe de matriculación y libros, será abonado por la Empresa, en su totalidad previo justificantes correspondientes.

Becas de estudio.

Los trabajadores y las trabajadoras en activo, podrán solicitar este beneficio para ellos y para sus hijas e hijos menores de veinticinco años que cursen estudios a nivel F.P., Bachillerato y Enseñanza Universitaria.

La cuantía de la beca F.P. y Bachillerato será de 278,78 euros anuales.

En el caso de estar matriculado en centro privado se percibirá el 50% del recibo mensual, sin incluir transporte, comedores, permanencias y cualquier otro concepto que no sea enseñanza reglada.

Las trabajadoras y los trabajadores que cursen estudios de F.P. en centros privados, percibirán el 50% del importe del recibo mensual durante el primer año de cada ciclo y el 100% en los años siguientes. Estos porcentajes se abonarán sólo y exclusivamente por el concepto de enseñanza reglada.

La cuantía de la beca para la Enseñanza Universitaria así como para los demás centros universitarios será el importe abonado en concepto de matrícula incrementado con el 50% de ésta.

Para la obtención de estas becas, regirán las siguientes condiciones:

1. Haber aprobado en el curso académico anterior, al menos las asignaturas necesarias para pasar al curso inmediatamente superior.
2. Presentación de los documentos necesarios que acrediten la inscripción en el curso para el que se ha matriculado.

La inexactitud de los documentos presentados será sancionada con la nulidad de la beca en el mismo año que tal hecho se produzca, más el reintegro de la cantidad que pudiera habersele concedido.

E.S.O.

Se crea una beca especial para el personal de la Empresa que estudia E.S.O., consistente en 78,24 euros. Dicha beca se dará sólo por una vez y para tener derecho a ella habrá de justificar que se está matriculado en dicho curso. Además





la Dirección de la Empresa se reserva el llevar un control de las evaluaciones del curso y en caso de no terminar el mismo podrá exigir el reintegro de dicha beca.

Artículo 28. Cesta De Navidad

La entrega de la cesta de Navidad, se efectuará conforme a lo regulado en el acuerdo firmado el 12 de noviembre de 1999.

Artículo 29. Compensación Por Enfermedad O Accidente De Trabajo

En los casos de baja por enfermedad, acreditados mediante la oportuna baja del médico, se complementará a todos los trabajadores y las trabajadoras, tanto fijos como eventuales a partir de la fecha de la baja, hasta el 100% de lo percibido en el mes anterior a la fecha de la baja y por los conceptos siguientes: Salario de categoría, participación en beneficios y pluses de puestos de trabajo.

Para el supuesto concreto de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, acreditada mediante baja médica, salvo el primer proceso en el año, la garantía se extenderá a partir del cuarto día de la baja, éste incluido, hasta el 100% de lo percibido en el mes anterior a la fecha de la baja y por los conceptos siguientes: Salario de categoría, participación en beneficios y pluses de puestos de trabajo.

Esta compensación no excederá de 45 días al año.

Si la baja por enfermedad se prolongase más de 45 días, la Comisión al efecto, decidirá si continúa la compensación y en qué cuantía.

En los casos de baja por accidente de trabajo, se completará a partir de la fecha en que comienza a percibir las prestaciones económicas por la Entidad Aseguradora, hasta el 100% de lo percibido en el mes anterior a la fecha de la baja y por los conceptos siguientes: Salario de categoría, participación en beneficios, y pluses de puesto de trabajo.

Artículo 30. Plus De Vinculación Y Estímulo En El Trabajo

1. Las trabajadoras y los trabajadores fijos que se encuentren en activo al cumplir los 60 años, percibirán por una sola vez, un premio en metálico en las cuantías siguientes: 701,02 euros para los que hubieren prestado 15 años de servicio en la Empresa, 1.051,56 euros para los que hubieren prestado 20 años de servicio en la Empresa, 1.404,22 euros para los que hubieren prestado 25 años de servicio en la Empresa y 2.103,08 euros para los que hubieren prestado 35 años de servicio en la Empresa.

Estas cantidades se irán incrementando anualmente, si procede, conforme a lo previsto en el artículo 26 del presente convenio.

Igualmente, este mismo colectivo de trabajadoras y trabajadores que se encuentren en activo al cumplir los 60 años, percibirán por una sola vez un premio en metálico consistente en el abono del importe de una mensualidad del Salario Categoría, participación en beneficios, y pluses de puesto de trabajo, por las cantidades y según sus categorías correspondientes establecidas en las tablas de los Anexos II, III, IV y V.

En cuanto al cálculo por el concepto de pluses de puesto de trabajo a los que se refieren los artículos 22, 23, y 24 del presente convenio, su abono se realizará proporcionalmente al tiempo de permanencia en los mismos durante los seis meses anteriores a su devengo.

2. De permanencia: se establecen tres premios de permanencia en el trabajo a favor de aquellos trabajadores y trabajadoras que cumplan, 20, 30 y 40 años de permanencia en la Empresa, consistente cada uno de ellos en el abono del importe de una mensualidad de Salario de Categoría y participación en beneficios, según sus categorías correspondientes establecidas en las tablas de los Anexos II y III, respectivamente.

Artículo 31. Licencias

La trabajadora o el trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, sin pérdida de retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indica en días naturales.

- a) Matrimonio de la trabajadora o del trabajador: Quince (15) días.
- b) Fallecimiento del cónyuge o hijos o hijas: Cuatro (4) días.
- c) Operación quirúrgica con anestesia general, enfermedad o accidente graves u hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días (en caso de incineración estos días podrán dividirse para asistir a este acto)
- d) Fallecimiento de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad: Un día.
- e) Operación menor con anestesia local, de cónyuge o hijos o hijas: Un día.
- f) Matrimonio de hijos o hijas, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos y nietos: Un día (el de la celebración de la ceremonia).
- g) Primera comunión de hijas o hijos: Un día.
- h) Nacimiento de una hija o hijo: Tres días (de los que al menos dos sean laborables, a estos efectos el sábado no se considerará laborable).
- i) Traslado del domicilio habitual: Un día.



j) Las trabajadoras y los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a un permiso retribuido con la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes o pruebas en el centro correspondiente, debiendo presentar las justificaciones fehacientes de su realización.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

l) Por la exhumación de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad: Cuatro (4) horas.

Los apartados b y c podrán ampliarse hasta tres días más cuando la trabajadora o el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. Caso de duda sobre la gravedad del caso a que se refiere el apartado c), decidirá el servicio médico de Empresa.

La mujer trabajadora tendrá derecho, en el supuesto de parto a un período de descanso laboral de 16 semanas, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo.

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

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

La trabajadora o el trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado o discapacitada físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.





La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo 37 del E.T., corresponderá a la trabajadora o al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. La trabajadora o el trabajador deberá preavisar al Empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la Empresa y la trabajadora afectada.

Artículo 32. Excedencia

La trabajadora o el trabajador fijo, con una antigüedad al menos de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años y no inferior a doce meses, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto y sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna.

Dicha excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía, y perderá sus derechos. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, la trabajadora o el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa. El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la Empresa con una antelación mínima a un mes antes de la finalización del período de excedencia, causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos. La trabajadora o el trabajador que pase a situación de excedencia en virtud del artº. 37.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a ser readmitido en su puesto de trabajo inmediatamente después que haya cesado la causa de la excedencia. Dará lugar a excedencia especial, la enfermedad o accidente una vez transcurrido el período de incapacidad temporal y su prórroga.



Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hija o hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos e hijas darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las trabajadoras y 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 apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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 la trabajadora o el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este Artículo será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. 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 categoría equivalente.

No obstante, cuando la trabajadora o 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.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa las trabajadoras y los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 33. Visitas médicas

Cuando por razón de enfermedad la trabajadora o el trabajador precise la asistencia a consultorio médico, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, un máximo de tres



horas, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo y si precisare dentro de la misma jornada otra visita médica, le será igualmente abonado, previo justificante de esta consulta. Asimismo, la trabajadora o el trabajador que en horas de trabajo se encontrase enfermo y previa visita a nuestro servicio médico éste dispusiera su ausencia del trabajo, le será abonada la jornada completa, y en el caso de ser enviado a consulta médica le serán abonadas un máximo de 3 horas correspondiente a la visita de consultorio médico.

Capítulo VII

Previsión Social

Artículo 34. Riesgos Profesionales

En los casos de enfermedad Profesional o Accidente de Trabajo, y siempre que ello determine la declaración de Incapacidad Permanente Total de la trabajadora o del trabajador por parte del INSS, u Organismo Oficial correspondiente, Persan S.A. se obliga a asegurar, expresado en euros, y en función de la edad de aquellos, los siguientes capitales:

Hasta 40 años	123.175 €
41 años	116.623 €
42 años	114.876 €
43 años	113.129 €
44 años	111.381 €
45 años	97.395 €
46 años	95.648 €
47 años	93.901 €
48 años	92.154 €
49 años	90.407 €
50 años	58.696 €
51 años	54.503 €
52 años	50.659 €
53 años	46.466 €
54 años	41.923 €
55 años o más	10.658 €

Los referidos capitales, se incrementarán anualmente, si procede, conforme a lo previsto en el artículo 26 del presente Convenio.

Para tener derecho a la percepción de los referidos capitales, las trabajadoras y los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación personal del Convenio



Colectivo, han de reunir conjuntamente los siguientes requisitos:

A.- Haber computado 6 años de cotización en Persan S.A., solo para el supuesto de Enfermedad Profesional.

B.- Que el proceso de Incapacidad que origine el reconocimiento de la Enfermedad Profesional o Accidente de Trabajo, se haya iniciado durante la vigencia del contrato de trabajo con Persan S.A.

Persan, S.A., se obliga a concertar un seguro colectivo para garantizar el pago de los capitales antes referidos.

Las trabajadoras y los trabajadores que en la actualidad se encuentran en situación de Invalidez, que perciban el complemento fijado en la anterior redacción del artículo 40 del Convenio Colectivo del año 2001, quedarán en la misma situación que hasta este momento tenían, respetando la Empresa sus coberturas.

Artículo 35. Defunción

Se establece una ayuda por fallecimiento de una trabajadora o trabajador de la Empresa a favor de sus familiares y por los conceptos y cantidades que a continuación se indica:

1. Si el fallecimiento se produce como consecuencia de accidente de trabajo, y declarado como tal por el Organismo oficial correspondiente, Persan S.A. se obliga a concertar a su cargo un seguro colectivo a favor de las trabajadoras y los trabajadores comprendidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo, estableciéndose un Capital Asegurado de 24.040,48 euros, único para todo el personal.

2. Si el fallecimiento se produce por causa distinta a la referida en el apartado anterior, se establecen las cantidades que a continuación se indican:

A. Hasta 6 años de servicio: 2 meses de salario de categoría, participación en beneficios y pluses de puestos de trabajo.

B. De 6 a 14 años de servicio: 4 meses de salario de categoría, participación en beneficios y pluses de puestos de trabajo.

C. De 14 años en adelante: 6 meses de salario de categoría, participación en beneficios y pluses de puestos de trabajo.

El abono de estas mensualidades se efectuará según sus categorías correspondientes establecidas en las tablas de Anexos II, III, IV y V.

El orden de prelación de los familiares beneficiarios de esta prestación, salvo que



el trabajador o trabajadora especifique otro orden, será el siguiente: Cónyuge, hijas o hijos menores de edad, padres, hijas o hijos mayores incapacitados que vivieran a cargo del fallecido y hermanas o hermanos solteros menores de edad que vivieran a su cargo.

En caso de que por cualquier circunstancia la Compañía Aseguradora, o el Consorcio de Compensación de Seguros, no hiciera frente a las cantidades que legalmente se les reconocen a los trabajadores o trabajadoras/ beneficiarios para cualquiera de las contingencias recogidas en las pólizas del artículos 34º y 35º, o se negara injustificadamente al reconocimiento de cualquier derecho recogido en el ámbito del presente acuerdo sobre externalización de cantidades, la Empresa Persan S.A. hará frente a las contingencias previstas.

En el supuesto de que por cuestiones de tipo legal las primas de los citados seguros, hubiera que imputarlas a los trabajadores o trabajadoras/ beneficiarios, la Empresa compensará el coste derivado de dicha imputación, a los citados trabajadores o trabajadoras.

Artículo 36. Discapacitadas Y Discapacitados

La Empresa concederá a las trabajadoras y a los trabajadores con hijas o hijos discapacitadas o discapacitados, reconocidos como tales por el I.A.S.S. la cantidad de 184,24 euros mensuales. Esta cantidad se irá incrementando anualmente, si procede, conforme a lo previsto en el artículo 26 del presente convenio.

Artículo 37. Natalidad

Se establece una ayuda de 123 euros por el nacimiento de cada hija o hijo. Esta cantidad se irá incrementando anualmente, si procede, conforme a lo previsto en el artículo 26 del presente convenio..

Capítulo VIII

Seguridad Y Salud Laboral

Artículo 38. Seguridad Y Salud

Se observarán las normas sobre Salud Laboral contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre de 1.995 y aquellos Reglamentos que la desarrollen.

Delegadas y delegados de prevención. Las Delegadas y los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre las y los Representantes Legales de las trabajadoras y los trabajadores, tal y como se establece en el artículo 35 de la L.P.R.L.





El tiempo utilizado por las Delegadas y los Delegados de Prevención, para el desempeño de las funciones previstas en la Ley 31/95 cuando éstos sean a la vez representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización de crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Dirección de la Empresa, así como a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la L.P.R.L.

Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador o de la trabajadora derivado del puesto de trabajo, éste podrá recurrir a los Delegados o Delegadas de Prevención y éstos informarán del riesgo con carácter de urgencia al Comité de Seguridad y Salud, quien propondrá las medidas oportunas para su desaparición.

A las Delegadas y a los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del Artº. 65 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto al sigilo profesional debido respecto a las informaciones a que tuviesen acceso, como consecuencia de su actuación.

Comite de seguridad y salud.- Al amparo de lo dispuesto en el artículo 38 de la L.P.R.L., se crea el Comité de Seguridad y Salud, compuesto por:

Delegados de prevención Empresa

D. Juan Manuel Ruiz Amado D. Joaquín Sánchez Orzaez

D. Antonio Calle Montero D. Fernando Parra Caballos

D. Pablo López Jiménez D. Carlos Gutiérrez Valero

Artículo 39. Uniforme De Trabajo

La Empresa vendrá obligada a dotar al personal empleado en tareas de producción o mantenimiento de dos uniformes de trabajo al año, prendas éstas cuyas características se adaptarán a la índole del trabajo a realizar por cada usuario, y a la estación del año, viéndose éste obligado a la conservación y limpieza de los mismos. Los miembros del Comité de Seguridad y Salud colaborarán en la elección de dichas prendas.

La propiedad de estos uniformes corresponderá a la Empresa, que para su reposición podrá exigir la previa entrega de los usados.



Si en el transcurso de lo previsto se deterioraran por su uso, serán repuestos por el Departamento de Seguridad.

Artículo 40. Capacidad Disminuida

Todos aquellos trabajadores y trabajadoras que por accidente de trabajo, enfermedad profesional y/o enfermedad común, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida tendrán derecho preferente para ocupar los puestos de trabajo más aptos, en relación a sus condiciones, que existan en la Empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto y previo conocimiento del Comité de Empresa.

Artículo 41. Protección a la maternidad

Las trabajadoras en situación de embarazo, tendrán derecho a la protección que para su estado marca el artículo 26 de la L.P.R.L.

Artículo 42. Reconocimientos Médicos

En cumplimiento de lo estipulado en el capítulo tercero de la L.P.R.L. artículo 22, la Empresa garantizará a las trabajadoras y a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, para ello facilitará a sus empleados los reconocimientos médicos anuales específicos a cada puesto de trabajo.

Capítulo IX

Acción Sindical

Artículo 43. Sindicatos

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores y las trabajadoras afiliados o afiliadas a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación a actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a sus afiliados o afiliadas a fin de que sea distribuida fuera de horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados puedan insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente, a la Dirección.





Los sindicatos o centrales que posean una afiliación superior al 15% de la plantilla de la Empresa, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado o delegada sindical.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal, deberá acreditarlo ante la Empresa de modo fehaciente, reconociendo, acto seguido, al citado delegado o delegada su condición de representante del sindicato, a todos los efectos.

El delegado o delegada sindical deberá ser trabajador o trabajadora en activo de la plantilla de la Empresa y preferentemente miembro del Comité.

Artículo 44. Funciones De Los Delegados O Delegadas Sindicales

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados y afiliadas del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud, y Comité paritario de interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley que el Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores en general y a los afiliados y a las afiliadas del sindicato.

5. Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados y afiliadas al sindicato.

b. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadoras o trabajadores cuando revista carácter colectivo y sobre todo proyecto o acción de la Empresa que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores y de las trabajadoras.

c. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.





6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados y afiliadas, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados y afiliadas al sindicato y a los trabajadores y trabajadoras en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado o la delegada, un tablón de anuncios dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores y trabajadoras.

8. En materia de reuniones, en cuanto al procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. Los delegados y delegadas ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

10. Cuotas sindicales. A requerimiento de los trabajadores o las trabajadoras afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador o trabajadora interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como la entidad a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa.

Artículo 45. Comité de Empresa

Sin perjuicio de los derechos y facultades conseguidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

1. Ser informados por la Dirección de la Empresa:

A. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa y sobre la evolución y situación de la producción y ventas de la Empresa.

B. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios.

C. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones





de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones Empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

D. En función de la materia en que se trate:

a. Sobre la implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias.

Estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b. Sobre fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c. El Empresario facilitara al Comité de Empresa los modelos de contratos de trabajo que habitualmente utiliza, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y en su caso, ante la autoridad laboral competente.

d. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, en especial en supuestos de despido.

e. En lo referente a las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

2. Ejercer una labor de vigilancia en las siguientes materias:

A. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y seguridad social, así como el resto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

B. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

C. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo en el trabajo de la Empresa.

3. Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de las trabajadoras y de los trabajadores o de sus familiares.

4. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.





5. Se reconoce al Comité de Empresa, capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados A y C del punto 1 de este Artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.

7. El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Garantías:

a. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente al de su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador o de la trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado o Delegada del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa, en el supuesto de despido de algún miembro del Comité de Empresa, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por ella.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b. No podrán ser discriminados o discriminadas en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

c. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral y social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normal legal vigente al efecto.

d. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine.

e. En cualquier centro de trabajo en el que el Comité o los Delegados del personal



lo soliciten se establecerán con periodicidad anual sistemas de acumulación de las horas sindicales de los distintos delegados o delegadas o miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo legal autorizado.

Capítulo X

Régimen Disciplinario

Artículo 46. Clasificación De Las Faltas

Las trabajadoras y los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 47. Graduación De Las Faltas

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

Artículo 48. Faltas Leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve de éste.
2. Las discusiones por asuntos ajenos al trabajo, riñas o juegos dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales actos produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
3. Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se está autorizado.
4. Conducir vehículo de la Empresa sin autorización.
5. No comunicar con carácter previo o, en su caso dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las faltas de puntualidad al trabajo siempre que excedan de dos durante el plazo de un mes, con retrasos superiores a cinco minutos en cada una de ellas en el horario de entrada.
9. Falta de aseo o limpieza personal.



10. El abandono del servicio sin causa justificada aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se produjere perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

11. Fumar en lugares donde estuviese prohibido, considerándose falta grave si es reincidente.

12. No utilizar el uniforme entregado por la Empresa. Si es reincidente se considerará como falta grave.

Artículo 49. Faltas Graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al trabajo en el período de un mes, con retrasos superiores a cinco minutos en cada una de ellas en el horario de entrada.

2. No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria y materiales, cuando se derive perjuicio para la Empresa.

3. La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo que no repercuta gravemente en el mismo.

4. No entregar a la Empresa en el plazo reglamentario para ello, ejemplares correspondientes de los partes de baja, alta y de confirmación en la Incapacidad Temporal o Maternidad, cuando de ello se derive perjuicio para la Empresa.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. El abandono del centro de trabajo sin permiso.

7. Faltar al trabajo más de un día y menos de cuatro en el período de un mes sin causa justificada.

8. La desobediencia a sus superiores en cuanto a los métodos de trabajos establecidos. Si ello implicase riesgo de accidente para el trabajador o para la trabajadora, para otras personas o de daño para las instalaciones, se considerará falta muy grave.

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

10. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de trabajo el no uso de las prendas, equipos de protección individual y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.





11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada.
12. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los superiores, compañeros o compañeras y subordinados, así como a los familiares de los respectivos. Si es reincidente se considerará falta muy grave.
13. La reincidencia en falta leve con exclusión de la puntualidad.

Artículo 50. Faltas Muy Graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de tres meses.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o el robo tanto a sus compañeros o compañeras de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.
3. Causar desperfectos en materias primas, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
4. Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.
5. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar información de la misma.
6. La trasgresión de la buena fe contractual en el desempeño del trabajo.
7. El abuso de autoridad. Aquel o aquella que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Comité y de la Dirección de Empresa.

Artículo 51. Sanciones

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

Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal

Amonestación por escrito





Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo por un periodo máximo de quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La anulación de notas desfavorables en los expedientes personales, de las faltas leves, graves y muy graves, tendrán lugar a los seis meses, al año y a los dos años respectivamente de la notificación de la sanción al interesado o interesada.

Cláusula Adicional Primera

La comisión de bajas, según el artículo 29 del Convenio estará compuesta por los siguientes señores:

Por los trabajadores y las trabajadoras:

D. Juan Manuel Ruiz Amado.

D. Antonio Calle Montero.

D. Pablo López Jiménez.

Por la Empresa:

D. Javier Loarte Hernández.

D. Fernando Parra Caballos.

D. Carlos Gutiérrez Valero.

Disposiciones Finales

Primera. En todo lo no previsto o regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Segunda. Comisión Paritaria. Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria





de seguimiento para las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del Convenio durante la vigencia del mismo, y estará compuesta por los siguientes señores:

Por los trabajadores y las trabajadoras:

D. Antonio Calle Montero.

D. José Antonio de la Rosa Heredia.

Presidente o Presidenta y Secretario o Secretaria del Comité de Empresa.

Por la Empresa:

D. Antonio Somé Carrillo.

D. Joaquín Sánchez Orzáez.

D. Javier Loarte Hernández.

D. Fernando Parra Caballos.

Las dudas que se susciten en la aplicación del Convenio se resolverán en el seno de la Comisión Paritaria, y en caso de divergencia, los componentes de esta Comisión acordarán el organismo competente para resolver el asunto. Caso de discrepancia en la elección del organismo competente, se acudirá a la Jurisdicción Social.

Tercera. Plan de Igualdad. Con el objetivo de dar efectivo cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes han negociado un Plan de Igualdad en los términos previstos en dicha Ley.

En Sevilla a 22 de octubre de 2013.



ANEXO I

<i>Meses</i>	<i>Anticipos</i>	<i>Liquidación</i>
MARZO	26/02/13	12/04/13
ABRIL	27/03/13	14/05/13
MAYO	29/04/13	13/06/13
JUNIO	29/05/13	12/07/13
JULIO	27/06/13	13/08/13
AGOSTO	30/07/13	12/09/13
SEPTIEMBRE	29/08/13	14/10/13
OCTUBRE	27/09/13	14/11/13
NOVIEMBRE	30/10/13	12/12/13
DICIEMBRE	28/11/13	14/01/14
ENERO - 14	30/12/13	14/02/14
FEBRERO - 14	30/01/14	13/03/14

ANEXO II

TABLA DE SALARIO CATEGORIA (MENSUALIDAD)

CATEGORIA 1	1.786,48 €
CATEGORIA 2	1.631,14 €
CATEGORIA 3	1.475,78 €
CATEGORIA 4	1.320,45 €
CATEGORIA 5	1.165,09 €

ANEXO III

PARTICIPACION EN BENEFICIOS (PORCENTAJE)

CATEGORIA 1	5,00%
CATEGORIA 2	5,00%
CATEGORIA 3	5,20%
CATEGORIA 4	5,40%
CATEGORIA 5	5,60%

ANEXO IV

PLUS DE TURNO Y NOCTURNIDAD (PORCENTAJE)

CATEGORIA 1	12,40%
CATEGORIA 2	12,50%
CATEGORIA 3	13,10%
CATEGORIA 4	13,50%
CATEGORIA 5	13,60%

ANEXO V

PLUS DE TURNO ABIERTO (PORCENTAJE)

CATEGORIA 1	5,00%
CATEGORIA 2	5,00%
CATEGORIA 3	5,20%
CATEGORIA 4	5,40%
CATEGORIA 5	5,60%

