

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Presidencia y Empleo

8011 Resolución de 30 de junio de 2015, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Frutas Frescas y Hortalizas (Manipulado y Envasado).

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0048/2015; denominación, Frutas Frescas y Hortalizas (Manipulado y Envasado); código de convenio, 30000985011988; ámbito, Sector; suscrito con fecha 19/02/2015, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 30 de junio de 2015.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

Convenio colectivo de Manipulado y Envasado de Fruta Fresca y Hortalizas de la Región de Murcia para el 2015

Capítulo I

Disposiciones generales

Determinación de las partes

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, en representación de los trabajadores, los sindicatos UGT (Federación de Industria y de los Trabajadores Agrarios) y CCOO (federación Agroalimentaria), y en representación de las empresas del sector la Asociación de Productores Exportadores de Frutas y otros productos Agrarios(Apoexpa), ostentando todas ellas la legitimación para negociar establecida en el artículo 82.2 y 3 del ET, y reconociéndose mutuamente la legitimación.

Artículo 1.º Ámbito de aplicación.

1.1 Ámbito Territorial. El presente convenio será de aplicación obligatoria en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

1.2 Ámbito Funcional. El presente Convenio obliga a las empresas en aquellos centros de trabajo que se dediquen al manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas de la Región de Murcia así como a los trabajadores de éstas.

1.3 Ámbito Personal. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito funcional con excepción de las relaciones laborales de carácter especial incluidas en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por La Comisión Negociadora del mismo. No obstante, los efectos económicos, serán de aplicación desde la fecha de la publicación del mismo.

La duración será de un año, es decir, desde el día 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 3.º Denuncia y prórroga.

El convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización y se seguirá aplicando el convenio vencido hasta tanto no se alcance un nuevo acuerdo que de lugar a un nuevo convenio.

Artículo 4.º Condiciones de aplicación.

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación vigente.

Artículo 5.º Concurrencia de convenios.

El presente Convenio Colectivo, mientras se encuentre vigente, no podrá verse afectado por lo dispuesto en otro Convenio de distinto ámbito, salvo que, mediante acuerdo entre la Asociación Empresarial y las Organizaciones Sindicales firmantes así lo establezcan.

Artículo 6.º Comisión paritaria.

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en Convenio en relación a las controversias y conflictos de carácter colectivo que le sean sometidos.

La Comisión estará compuesta por seis miembros representantes de los trabajadores en total en igual proporción para cada una de las centrales sindicales firmantes del Convenio y seis de las organizaciones empresariales, miembros todos de la Comisión Negociadora.

La Comisión estará asesorada por los técnicos que ambas partes soliciten.

Relación de integrantes de dicha Comisión Paritaria, es la que figura en la disposición adicional cuarta del convenio.

Las convocatorias de las reuniones de la Comisión Mixta se harán mediante escrito de cualquiera de las partes dirigido a la otra, viniendo obligada a reunirse en el plazo de 7 días a partir de la convocatoria.

En la convocatoria, se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

En todo caso, la Comisión se reunirá al término de cada año o durante el mes de enero del siguiente año para actualizar las tablas salariales y establecer el calendario laboral.

Los acuerdos que se alcancen en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

Las partes se obligan a someter a la Comisión todas las cuestiones de interés general que susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos.

En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de buena fe.

Son funciones de la Comisión Paritaria, entre otras:

- Interpretar las normas establecidas en este Convenio.
- Vigilar el cumplimiento del mismo.
- Negociar las revisiones salariales durante los años de vigencia.
- Reunirse en el caso de que el Salario Mínimo Interprofesional afecte a alguna categoría profesional de este Convenio, con el fin de acomodarla en su caso a la cuantía del mismo.
- En materia de seguridad y salud Laboral, la Comisión procurará el mejor cumplimiento de las disposiciones legales al respecto, para lo cual podrá proponer las actuaciones o estudios que considere pertinentes.
- En materia de Formación Continua, la presente comisión podrá realizar los análisis de necesidades de formación, los estudios de proyecto de formación conjuntos, en cuyo caso también podrá realizarse el seguimiento de dichas actividades conjuntas. Pudiendo proponer ante los órganos competentes las actuaciones o proyectos que puedan ser de interés común y que se consideren de importancia en esta materia para el sector.
- Conocer de los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en este convenio colectivo, adoptados según lo establecido en el artículo 82.3 del ET.
- Resolver, en su caso, las discrepancias que puedan surgir entre empresa y trabajadores para la no aplicación de las condiciones de trabajo de este Convenio, según lo previsto en el artículo 82.3 del ET.
- Cualesquiera otra función que pudiera establecerse.

Para el funcionamiento de la mencionada Comisión, y teniendo en cuenta las atribuciones realizadas en el párrafo anterior, y por las empresas que apliquen el presente Convenio, se procederá a dotarla económicamente, dotación, de carácter anual y por el tiempo de duración del convenio, que se determinará en la primera reunión que se realice de la Comisión. El incumplimiento del mencionado deber por las empresas que apliquen el Convenio tendrá las consecuencias que, asimismo, se determinen por la Comisión.

Capítulo II

Empleo y contratación

Artículo 7.º Clasificación de los trabajadores por su permanencia.

7.1 Fijos. Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la empresa de una forma continuada y permanente.

7.2 Fijos discontinuos. Tienen la consideración de trabajadores fijos discontinuos los trabajadores contratados mediante el correspondiente contrato de fijo discontinuo, el cual tiene sustantividad propia en el sector de frutas frescas y hortalizas. Dicho contrato se realiza para el desarrollo de trabajos de ejecución intermitente o cíclica dentro del volumen normal de actividad de la empresa que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios períodos de actividad estacional.

Igualmente tienen tal consideración de trabajador/a fijo/a discontinuo/a aquellos trabajadores que habiendo trabajado por primera vez en la campaña inmediatamente anterior vuelvan a ser llamados al inicio de la siguiente campaña.

También los que tengan reconocida la condición de fijos discontinuos en la empresa.

LLAMAMIENTO AL TRABAJO DE LOS FIJOS DISCONTINUOS Y OTRAS ESTIPULACIONES

Al considerar que los trabajos fijos discontinuos no se repiten de forma cierta por variar sus fechas de inicio, duración o la intensidad de la actividad, los trabajadores cuando vaya a realizarse la actividad, serán llamados en el orden y la forma siguiente teniendo en cuenta criterios objetivos y de respeto al principio de no discriminación:

a) Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría según exija el volumen de actividad de cada centro de trabajo.

Excepcionalmente por acuerdo entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal y la Empresa, se podrá fijar un sistema de llamamiento complementario con el anterior, siempre que se respete la jornada a los trabajadores con mayor antigüedad.

b) El trabajador/a fijo/a discontinuo/a podrá reclamar (en caso de incumplimiento en el llamamiento), en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de falta de llamamiento. También el trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción competente los salarios de los días que indebidamente dejó de trabajar a consecuencia del no-llamamiento.

c) El llamamiento se hará según las costumbres del lugar y, en su defecto, por no ser ello posible, mediante notificación escrita y certificada en la que deberá constar el lugar de trabajo y fecha de iniciación del mismo.

d) En el caso de que el trabajador previamente citado en los términos del punto b) y c), no acuda al trabajo sin causa justificada, perderá la antigüedad para futuros llamamientos de la Empresa.

e) La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador/a tenga en el censo correspondiente cuando éste se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia y aquellas otras con derecho a reserva del puesto de trabajo debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación, quedará reanudada la relación laboral.

f) Para el cómputo de la antigüedad a efectos de llamamiento o cese, se tendrá en cuenta, en primer lugar, el número de días trabajados desde 1 de enero de 1987, incluyendo a tal efecto todos los consignados por cualquier concepto en los boletines de cotización a la Seguridad Social TC-1 y TC-2, y subsidiariamente la fecha consignada en el libro de matrícula.

g) El trabajador fijo discontinuo que cause baja por Incapacidad Temporal (I.T.), a los solos efectos de futuros llamamientos, se le computarán como días de trabajo aquellos en los que por su número de orden de llamamiento le hubiese correspondido trabajar en el caso de que no hubiera estado con el contrato suspendido por I.T.

Para futuras campañas y a los mismos efectos, se acumularán los días trabajados durante la vigencia del presente Convenio, a los ya acreditados desde el 1 de enero de 1987, actualizándose las listas anualmente.

h) El cese de los trabajadores fijos discontinuos se producirá en el orden inverso al de la antigüedad de éstos en sus respectivas categorías o grupos profesionales, cesando en la actividad y suspendiendo sus contratos, primero los de menor antigüedad y finalmente los de mayor antigüedad.

i) Al comienzo de cada campaña, las empresas vendrán obligadas a confeccionar y publicar el censo de trabajadores fijos discontinuos por cada centro de trabajo y por categorías profesionales, y dentro de éstas por antigüedad en la empresa.

Las empresas entregarán una copia del censo al Comité de Empresa o Delegados de Personal y lo expondrá para conocimiento del personal en los tablones de anuncios durante toda la vigencia de la campaña o campañas.

Los trabajadores que se consideren perjudicados podrán alegar las apreciaciones oportunas a través del Comité de Empresa o Delegados de Personal ante la Empresa. La Empresa expondrá sus motivos al Comité como máximo dentro de los tres días siguientes a la petición. En el caso de que el trabajador se sienta perjudicado después de la exposición de motivos de la empresa, podrá ejercitar las acciones indicadas en el punto b).

En el plazo de 30 días a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", las empresas que aún no lo hubieran efectuado vendrán obligadas a exponer una lista de los trabajadores fijos discontinuos en la que figurará la antigüedad de éstos a efectos de llamamiento y cese, en la forma indicada en este apartado de "llamamiento al trabajo de los fijos discontinuos y otras estipulaciones".

j) Los trabajadores que, de acuerdo con los procedimientos previstos en el Convenio y en la Ley, asciendan a una categoría o grupo profesional superior, tendrán derecho de reserva de su número de orden de antigüedad para su llamamiento en la anterior lista de categoría profesional al objeto de no perjudicar la promoción de los fijos discontinuos en las empresas, percibiendo en todo caso el salario que corresponda a la categoría profesional que ostente en cada momento.

k) Las empresas facilitarán a cada trabajador al término de cada período de prestación de servicios, un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante el mismo.

l) Las estipulaciones anteriores, tanto en el llamamiento como en éste apartado de "Otras estipulaciones..." afectarán por igual a todos los trabajadores fijos discontinuos de las Empresas acogidas al presente Convenio, con independencia de la fecha de ingreso en las mismas o de la adquisición de la condición de fijo discontinuo.

m) Cuando un trabajador fijo discontinuo, dentro de la campaña de actividad de la empresa no sea llamado al trabajo durante un mes y medio como mínimo, podrá optar por solicitar un permiso no retribuido que tendrá una duración máxima de seis meses desde el inicio de la campaña objeto de dicho permiso, y mínima de

un mes desde que se ejecuta su solicitud. Dicho permiso es de obligatoria concesión, y la reincorporación se producirá mediante un comunicado escrito a la empresa dentro de los siete días anteriores a la finalización del permiso. La reincorporación se realizará una vez cumplimentado el plazo y siempre que no haya finalizado la campaña, y se tenga derecho según el orden establecido en los Anexos, y siempre que organizativamente sea posible en ese momento, no perdiendo el trabajador, a su reincorporación, ningún derecho adquirido.

En caso de no solicitar en plazo la reincorporación el trabajador se considerará que causa baja voluntaria.

7.3 Eventuales. Son aquellos que son contratados como tales para efectuar trabajos específicos y aislados que no sean normales y permanentes en la empresa.

7.4 Interinos. Son aquellos trabajadores que son admitidos para sustituir al de plantilla, y cuya regulación se establece en la normativa vigente.

Artículo 8.º Contratos de trabajo.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales serán contratados por escrito, teniendo la obligación la empresa de hacerlo por triplicado y entregar, después de haberlo firmado y visado por la oficina de empleo, una copia al trabajador, debiendo figurar en el contrato que se suscribe con el personal fijo discontinuo, la antigüedad inicial de éste en la empresa, así como las condiciones para las que haya sido contratado.

El criterio a utilizar para cubrir las vacantes que se den en el seno de la empresa, cuando dichas vacantes correspondan a puestos de trabajo especializados, será el de antigüedad dentro de la especialización.

Artículo 9.º Forma del contrato y copia básica.

La empresa facilitará, siempre que el trabajador lo requiera, copia del contrato antes de su formalización. Igualmente la empresa deberá informar al trabajador/a sobre los elementos esenciales del contrato y condiciones de éste.

El empresario entregará a los representantes de los trabajadores copia básica de todos los contratos, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación. La copia básica contendrá los datos del contrato a excepción del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal.

Artículo 10. Período de prueba.

La duración máxima del período de prueba para los técnicos titulados será de 6 meses, especialistas 2 meses para el resto de trabajadores de 15 días.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, por accidente de trabajo, que afecten al trabajador durante el período de prueba, podrán interrumpir el cómputo de mismo.

Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 11. Movilidad funcional (polivalencia).

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Cuando el trabajador/a realice funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías profesionales equivalentes por un período superior a 6 meses, podrán reclamar el ascenso sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente a partir del momento en que se realicen dichas funciones.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho en todo caso a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Capítulo IV

Jornada de trabajo y descansos

Artículo 12. Jornada de trabajo y descansos.

La jornada laboral para todos los trabajadores queda establecida en 40 horas semanales de lunes a sábado. El número máximo de horas ordinarias de trabajo diario será de 8.

La realización de trabajo a turnos no implicará, de ningún modo, que se altere la preferencia en el llamamiento diario para los trabajadores fijos discontinuos más antiguos según su número de orden en el censo, respetándose los pactos acordados en las empresas con la representación de los trabajadores.

El horario de trabajo diario será establecido y acordado por escrito en cada una de las empresas con la aprobación de los representantes de los trabajadores al comienzo de la/s campaña/s en el correspondiente calendario laboral, de igual modo podrá establecerse la distribución de la jornada laboral.

En todo caso, y en ausencia de acuerdo en los términos del párrafo anterior, el horario para la realización de la jornada ordinaria estará comprendido dentro del siguiente abanico:

De lunes a viernes: Entre las 8 y las 20.30 horas.

Sábado: De 8 a 14 horas.

En jornada de cinco o más horas consecutivas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso obligatorio de 15 minutos retribuidos, tanto si la jornada es de mañana como de tarde.

Las Empresas podrán pactar con los representantes de los trabajadores la realización de jornada intensiva cuando ambas partes lo estimen oportuno y siempre respetando el número total de horas ordinarias anuales de trabajo efectivo.

Los trabajadores fijos discontinuos, en los días que sean llamados al trabajo, tienen garantizado, como mínimo, cinco horas y media de trabajo efectivo de lunes a viernes y de cinco horas de trabajo los sábados, salvo fuerza mayor, entendiendo por tales causas con carácter genérico las siguientes:

- Desperfecto o avería grave y repentina en la maquinaria e instalaciones que impidan la realización del trabajo, o la falta de energía eléctrica sobrevenida.

- Cuando por circunstancias meteorológicas lluvia, granizo, etc.) se constate a ciencia cierta que dichas causas han provocado la interrupción de la jornada de trabajo por falta de materia prima.

Igualmente si el trabajador, a instancias de la empresa, permanece en el centro de trabajo, ésta estará obligada a abonar las horas de parada hasta que se reanude la jornada.

Anualmente y siempre durante el primer trimestre de cada año se elaborará por la empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral, ajustándose al cómputo semanal y anual de horas y teniendo en cuenta las fiestas oficiales que se establezcan por ley y aquellas que se pacten en convenio, vacaciones, etc. debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El número de horas efectivas de trabajo durante la vigencia de este convenio será de 1.800 horas año.

El día 26 de diciembre, las Empresas afectadas por el presente Convenio, concederán descanso retribuido a todos los trabajadores, sin que dicho descanso sea recuperable. En el caso de que dicho día coincida con día festivo se disfrutará el día inmediatamente posterior al día o días festivos.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias:

1.º Aquellas horas de trabajo que sobrepasen las 40 horas semanales y a partir de la 9.ª hora diaria de Lunes a Viernes y la 5.ª hora diaria el sábado.

Las horas correspondientes a los días festivos entre semana, se descontarán del cómputo semanal de cuarenta horas. De lunes a viernes, de existir algún día festivo se descontarán 8 horas y si el festivo cae en Sábado serán descontadas 5 horas.

2.º Aquellas horas de trabajo que se realicen en días festivos (es decir en domingos y en las catorce fiestas no recuperables establecidas en la legislación).

Se abonarán según la cuantía fijada en la tabla salarial anexa y serán motivo de incremento salarial según lo acordado para el salario base durante la vigencia del presente Convenio.

Dadas las características de este sector, donde no se puede prever la maduración rápida del fruto, la demanda del mercado de un producto básico, la climatología y otros factores ajenos a la voluntad de la empresa, ambas partes consideran que las posibles horas extras que pudieran existir en esta actividad tienen el carácter de estructurales a todos los efectos legales.

Para la realización de las horas extras precisas por los trabajadores fijos y los trabajadores fijos-discontinuos se utilizará, siempre que ello fuera posible por el tipo de actividad a realizar, el criterio del orden de antigüedad. Para el caso de existir pactos entre la empresa y el Comité para la realización de las horas extras se estará a lo recogido en los mencionados pactos.

Artículo 14. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas para todos los trabajadores será de 30 días naturales y no será sustituible por compensación económica, en todo caso, los trabajadores a tiempo parcial, eventuales y los fijos discontinuos,

los cuales por las características de su trabajo cíclico e intermitente, llevan prorrateado el importe de esos treinta días de vacaciones en el salario-hora correspondiente al salario base y en su caso antigüedad que figura en la tabla anexa, así como todos los conceptos retributivos.

En el supuesto de que no se llegue al año de antigüedad en la empresa, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente a los días cotizados.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. Dentro del calendario laboral (a desarrollar por Empresa y Comité) se indicarán claramente los períodos de vacaciones y la forma de llevarlas a cabo. Teniendo el trabajador derecho a conocer las fechas de sus vacaciones 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.”

Capítulo V

Interrupciones no periódicas de la prestación laboral

Artículo 15. Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente podrá faltar o ausentarse del trabajo por los motivos que a continuación se señalan y con derecho a remuneración durante el tiempo de ausencia:

- Quince días naturales por matrimonio.
- Dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo, enfermedades infecto-contagiosas de hijo/a menor de edad, o enfermedad, accidente o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Tres días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando el trabajador, con tal motivo, necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días naturales.

- Por el tiempo indispensable para acompañar a la asistencia sanitaria a familiares de primer grado por afinidad o consanguinidad.

- En los casos de enfermedad de hijos menores de ocho años para acompañarlos a la asistencia sanitaria, previa solicitud y justificación, por el tiempo imprescindible, y siempre que la consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo, y con un máximo de dos anuales.

- Por el tiempo indispensable para que el trabajador, por motivos de salud, asista a consulta del médico de cabecera o especialista, debiendo aportar justificante de su asistencia.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora continuada de ausencia del trabajo para tal fin, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

- Las trabajadoras, con derecho a lactancia por un hijo/hija menor de nueve meses, podrán sustituir el permiso diario de lactancia por su acumulación en jornadas completas. Dicha acumulación será de diez días, salvo mejora acordada entre empresa y Comité.

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

- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistidas, con un máximo en éste último caso de 3 días anuales.

- Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, disminuidos físicos o psíquicos, familiares enfermos, accidentados o de edad avanzada hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán 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.

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

- Un día por traslado del domicilio habitual.

- Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

- Un día natural por fallecimiento de familiar de tercer grado por afinidad o consanguinidad.

- Dos días naturales para trámites de adopción o acogimiento.

- Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes, como consecuencia de estar matriculado en centros oficiales, por razones de cursar estudios o carreras profesionales. El trabajador deberá justificar la presentación a dichos exámenes, así como un aprovechamiento razonable de los mismos, que evite una utilización fraudulenta de esta licencia.

En todo lo no especificado se estará a lo que disponga en cada momento la normativa vigente.

En todo caso, es requisito indispensable, para que los trabajadores fijos discontinuos tengan derecho a la concesión de las licencias contempladas anteriormente, estar en activo o en alta en la fecha en que se produzcan los hechos que motiven la licencia.

Capítulo VI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 16. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, habida cuenta de la dificultad de los fijos discontinuos, para alcanzar el mínimo de un año de antigüedad para disfrutar de la excedencia voluntaria, dicho año se computará desde el inicio de la relación laboral con la empresa, y el mínimo período de excedencia voluntaria será de 6 meses. No pudiendo utilizar esta modalidad para trabajar en la misma actividad en otra empresa.

El cómputo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria indicada en el párrafo anterior, es decir, este período no se adicionará en ningún caso a la antigüedad que tenía el trabajador en el momento de iniciar su excedencia.

Solamente a efectos de orden de llamamiento para los trabajadores fijos discontinuos, éstos, cuando se reincorporen una vez finalizada la excedencia voluntaria, lo harán con el número de orden que corresponda, teniendo en cuenta el período disfrutado.

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 preadoptivo, 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 tres 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 apartado, 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 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 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 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 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.

Capítulo VI

Salarios

Artículo 17. Política salarial y retribuciones.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 18. Retribuciones. Salario Base:

El salario base que percibirán los trabajadores acogidos a este Convenio es el que figura en el anexo salarial. Para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, se fija un salario diario y por hora que también se especifica por conceptos en el anexo y en el que se incluyen las partes proporcionales de los 30 días de vacaciones, las partes proporcionales de las dos pagas extras y las partes proporcionales de los días festivos.

Para el año 2015 queda fijado el salario según aparece en la tabla salarial que se adjunta como Anexo II.

Plus personal de Antigüedad consolidada:

Los trabajadores que a 31 de diciembre del año 2000 vinieran percibiendo alguna cantidad en concepto de antigüedad, la consolidarán en el mismo importe, de forma invariable y por tiempo indefinido como complemento retributivo "ad personam" y hasta la extinción de su contrato. Dicho complemento se reflejará en la nómina a partir de ahora con la denominación de "antigüedad consolidada".

El trabajador que a la citada fecha no cobrara cantidad alguna por el concepto de antigüedad, no generará derecho alguno, al dejar de existir el concepto antigüedad que ha sido compensado en incremento salarial, en los términos que se fijan en el párrafo siguiente. No existiendo pues más derechos que los reconocidos en el párrafo anterior.

Gratificaciones Extraordinarias:

Se abonarán a todos los trabajadores acogidos al presente Convenio, dos pagas extras de treinta días de salario base, más antigüedad si procede.

El abono de dichas pagas extras se hará:

El 15 de julio (paga extra de verano).

El 22 de diciembre (paga extra de navidad).

Como se indica en el Salario Base, las dos pagas extras se encuentran prorrateadas en el salario diario y salario-hora para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales.

Plus de Nocturnidad:

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Los trabajadores que efectúan el trabajo entre esa franja horaria cobrarán un plus nocturno consistente en el 25% sobre el salario base, con independencia de las horas extraordinarias que se realicen.

Plus de Asistencia:

Los trabajadores, en concepto de Plus de Asistencia, percibirán por día de asistencia al trabajo la cantidad de 0,24 euros por hora de trabajo efectivo.

Para que las empresas hagan efectivo dicho plus, el trabajador no deberá faltar ningún día de trabajo efectivo de llamamiento a la semana, con excepción de la asistencia al médico debidamente acreditada y ausencias debidamente acreditadas, que suponga que el trabajador/a no acuda ese día al trabajo, en este caso solamente se pagará el plus de asistencia los días reales de trabajo efectivo.

Como complemento del apartado anterior los comités de empresa, delegados de personal y empresa podrán desarrollar los aspectos y circunstancias que se consideren como ausencias justificables además de las señaladas.

La Comisión paritaria del Convenio se reunirá para comprobar su correcto funcionamiento, pudiendo adoptar en su caso los acuerdos que procedan para corregir los desequilibrios o defectos que se hubieran podido observar en la aplicación práctica del mismo.

Plus de transporte:

En el caso de los trabajadores que vengan prestando sus servicios para la empresa y tengan que efectuar desplazamientos desde el lugar habitual de residencia, la empresa habrá de garantizar el transporte para dicho personal en medios de locomoción adecuados con todas las contingencias cubiertas (seguros de pasajeros, etc.), siendo dicho transporte a cuenta de la empresa, salvo que esta, cuando afecte a pocos trabajadores de una zona geográfica sustituya esta obligación por el abono a cada trabajador de la suma de 0'19 euros por kilómetro que exceda de los tres primeros a partir del punto de partida, tanto a la ida como al regreso al lugar de trabajo, cualquiera que fuese el medio de locomoción empleado por el trabajador.

Capítulo VII

Promoción y formación profesional

Artículo 19. Promoción profesional.

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo establecido en el presente Convenio.

Todos los trabajadores sujetos a este Convenio tendrán igualdad de condiciones para cubrir los puestos vacantes o de nueva creación, así como a cambiar a una categoría o grupo profesional superior teniendo en cuenta la antigüedad, méritos, formación, conocimientos, experiencia, titulación, etc., del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

La promoción o ascensos del personal directivo se efectuará por libre designación de la empresa.

La promoción o ascenso del personal técnico se cubrirá libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante o de nueva creación.

La promoción o ascenso del personal administrativo serán cubiertas en primer lugar por personal de la empresa capacitado por titulación y experiencia o ajeno a ella, libremente designado por ésta.

En referencia al personal obrero, la promoción o ascenso se cubrirán en primer lugar por personal de la empresa con capacitación profesional adecuada al puesto de trabajo a cubrir, y en segundo lugar por antigüedad, dentro de cada categoría profesional, por el personal de categoría inmediata inferior. En todo caso será una comisión paritaria constituida entre parte del comité y la empresa quien determine los criterios de capacitación profesional que se estimen adecuados.

Artículo 20. Formación profesional en las empresas.

El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Asimismo tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 21. Formación continua.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran primordial que la formación continua en las empresas se convierta en un instrumento necesario para garantizar la cualificación y profesionalidad de los trabajadores. Por ello, las partes se comprometen durante la vigencia del presente Convenio a introducir los mecanismos y procedimientos necesarios para que dicha formación redunde en beneficio de los trabajadores y en consecuencia en las empresas.

En referencia a los Permisos Individuales de Formación (PIF), para la consecución de un título de carácter oficial enmarcados en los acuerdos ya citados sobre formación continua (FORCEM) se establecerán porcentajes de afectación de las plantillas que determine claramente el número mínimo de trabajadores, categorías y grupos profesionales que podrán disfrutar del PIF simultáneamente.

Será de aplicación lo establecido anteriormente, indicando expresamente que se garantice la formación de estos permisos a los trabajadores no cualificados, sin perjuicio de estudios de más nivel.

En definitiva, se establecerán los procedimientos de concesión de los PIF.

Los cursos que se establezcan por la empresa serán de obligatoria realización por parte de los trabajadores designados, en aras a la mejor implantación del plan de formación continua.

Capítulo VIII**Derechos colectivos**

Son los reconocidos en el título II del ET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los cuales se establecen los derechos de los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 22. Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa tendrán las siguientes competencias:

Recibir la copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito (a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación). Igualmente recibir la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

Ser informados por la empresa de la iniciación de un expediente de regulación de empleo.

Asesorar a los trabajadores cuando así lo soliciten en la firma de los contratos laborales y finiquitos.

Intervenir en la negociación colectiva cuando sean nombrados miembros de la Comisión Negociadora por los trabajadores o sus sindicatos.

Ser informados de las medidas adoptadas en materia de medio ambiente.

Disponer del crédito de horas establecido en el ET, con arreglo a las siguientes normas:

- Podrán utilizarlas mediante previo aviso a la empresa con un mínimo de 48 horas salvo fuerza mayor y justificando su destino al finalizar el disfrute de las horas sindicales.

- Utilizarlas, no sólo en diálogo con la empresa, sino además en todas aquellas actividades de gestión que le sean propias por su representación.

- Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajo se considerarán a todos los efectos como trabajo efectivo. En todo caso, las horas sindicales que se utilicen en las reuniones convocadas expresamente por la Empresa, no computarán como utilización a efectos de la suma total del crédito horario, computándose a todos los efectos como trabajo efectivo.

- Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, podrán acumular las horas sindicales con un preaviso a la empresa de 15 días, siempre y cuando dicha acumulación no perjudique el normal funcionamiento de la empresa por el puesto de trabajo que desempeñe la persona en quien se acumulen dicha cesión se realice sobre otro trabajador de la misma central sindical, y las horas cedidas se refieran al mes en curso. No podrán cederse horas de imposible utilización por su titular, en el período que se pretende ceder.

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

A) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

B) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones y de trabajos considerados como habituales en la empresa a otros centros de trabajo ajenos o no a ésta.

C) Planes de Formación profesional y continua en la empresa.

D) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

E) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

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

Recibir información escrita, que será facilitada trimestralmente, al menos, sobre:

- La evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.

- La situación de la producción y su programa, así como las ventas de la entidad.

- La evolución probable del empleo en la empresa

- Previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial -fijos discontinuos-.

- Las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas.
- Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
- Los índices de siniestralidad y sus causas.
- Los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Recibir información escrita, que será facilitada mensualmente, sobre:

- Las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.
- Las horas nocturnas realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.
- Los boletines de cotización a la Seguridad Social (TC/1 y TC/2).

Recibir información escrita, que será facilitada anualmente, al menos, sobre:

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

Artículo 23. Derechos sindicales.

Los miembros de Comité de Empresa de cada central sindical, podrán acumular mensualmente entre sí las horas sindicales que legalmente les correspondan. Para que dicha acumulación sea efectiva, será necesario comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de seis días al final del mes.

Los Comités de Empresa dispondrán del correspondiente tablón de anuncios para el ejercicio propio de difusión sindical y laboral, tales como insertar comunicaciones, etc., por parte de los miembros del Comité, delegado sindical y de sus sindicatos correspondientes. Igualmente dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

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

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Cada una de las Centrales Sindicales representadas en el Comité de Empresa, podrán nombrar un Delegado Sindical entre sus afiliados en las empresas que cuenten con al menos 250 trabajadores. El número de delegados sindicales por cada Sección Sindical de los sindicatos representados en el Comité de Empresa, se verá incrementado a dos si la empresa supera los 500 trabajadores.

El Delegado Sindical, en el supuesto de que no forme parte del Comité de Empresa, tendrá las mismas garantías y competencias establecidas para los miembros del Comité de Empresa.

Los sindicatos podrán remitir información a todas las empresas que consideren oportuno dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, a fin de que ésta sea distribuida y en todo caso, sin que el ejercicio de tal práctica interrumpa el desarrollo del proceso productivo y previa comunicación al empresario.

En lo no dispuesto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en el ET y la Ley de Libertad Sindical.

Capítulo IX

Beneficios sociales

Artículo 24. Indemnización por muerte o invalidez.

Póliza de Seguro para indemnización por muerte e invalidez permanente:

Las empresas podrán optar por dos alternativas:

1.- Contratar una póliza de seguro para todos los trabajadores fijos y fijos discontinuos con las siguientes cuantías de indemnizaciones:

Doce mil euros en caso de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total para su profesión habitual derivada de accidente o enfermedad profesional.

Tres mil euros en caso de muerte natural.

El comité de Empresa recibirá con carácter anual, copia del justificante del pago de la prima de seguro por parte de la empresa.

Este seguro puede ser sustituido, en la parte que lo cubra, por domiciliación de las nóminas de los trabajadores en aquellas entidades bancarias que ofrezcan este servicio, debiendo las empresas completar el resto, hasta la suma expresada, mediante póliza concertada con cualquier entidad de seguros. Es potestad de la empresa la domiciliación de las nóminas.

2.- Abonar al trabajador directamente la cantidad de 30 euros para que el propio trabajador suscriba la póliza de seguros que cubran los riesgos reseñados en el párrafo anterior. En este caso la subscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada, el justificar debidamente y por escrito ante la empresa la formalización de la póliza de seguro. Dicha póliza podrá ser tanto individual como colectiva.

Capítulo X

Seguridad y salud laboral

Artículo 25. Ropa de trabajo.

Las empresas proporcionarán a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para la realización de las funciones que tienen encomendadas, todo ello de acuerdo con la normativa sanitaria correspondiente.

En ningún caso, el costo de la ropa de trabajo podrá recaer en los trabajadores.

El uso de dichas prendas será obligatorio para el trabajador, siendo responsable del cuidado y conservación de la misma.

Artículo 26. Política preventiva.

El 8 de noviembre de 1995 se publicó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha ley obliga a la constitución de Comités de Seguridad y Salud que estarán formados por los Delegados de Prevención por un lado y la Empresa de otro. Igualmente el empresario está obligado a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo deberá realizar un Plan de Prevención.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

En consecuencia se creará una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud laboral como órgano de representación de las empresas y los delegados de prevención así como de los Servicios de Prevención en la cual se establecerán las líneas generales para la aplicación de dicha política preventiva, su organización y la asignación de los medios necesarios.

Dicha comisión se reunirá cada vez que lo solicite al menos una de las partes implicadas o como mínimo una vez cada trimestre.

Artículo 27. Principios de la acción preventiva.

1. Normativa aplicable:

En todas aquellas materias que afecten a la Seguridad y Salud Laboral, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación.

2. Principios Generales:

La Evaluación Inicial de Riesgos, como punto de partida para planificar la prevención, deberá considerar como riesgos laborales una serie de factores que van a condicionar sin duda el estado de salud de los trabajadores, los cuales podemos decir que son:

1. Las condiciones de seguridad.
2. El medio ambiente físico (en el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física).
3. Los contaminantes químicos y biológicos.
4. La carga de trabajo física y mental, y
5. La organización de trabajo (factores que tienen que ver con la concepción del trabajo, las tareas y los procesos, los ritmos, los procedimientos, etc.)

Las Empresas estarán obligadas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y específicamente a:

1. Prevenir los riesgos laborales adoptando cuantas medidas sean necesarias, las cuales deberán ser adaptadas y perfeccionadas, sin que su coste pueda recaer en modo, alguno sobre los trabajadores, en base a los siguientes principios:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en relación con los puestos de trabajo, elección de equipos, métodos de producción y evitando el trabajo monótono y repetitivo.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- g) Planificar la prevención, integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. Evaluar los riesgos que no hubieran podido evitarse, a través de:

a) Una evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos derivados del trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la exposición a sustancias o agentes peligrosos.

Tener en cuenta que la evaluación inicial de riesgos, exige que se tengan en consideración los riesgos conocidos y apreciados.

b) La actualización de la evaluación inicial de riesgos cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún accidente de trabajo o enfermedad profesional.

c) La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales.

La evaluación inicial de riesgos es un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre la adopción de medidas preventivas adecuadas.

Esta evaluación consistirá en la realización de las mediciones, análisis o ensayos necesarios, atendiendo a los criterios técnicos de los organismos especializados (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, normas UNE, etc.) de forma que el procedimiento utilizado proporcione confianza sobre su resultado.

3. Integrar las actuaciones de prevención en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Artículo 28. Planificación de la prevención.

Como resultado de la Evaluación Inicial de Riesgos, se establecerá la estructura de un Plan de Prevención para el Sector, que facilite la articulación de la planificación de la prevención de los riesgos laborales en las empresas. Para ello, deberán acordarse y especificarse las siguientes actuaciones:

1. El diagnóstico de la situación, mediante el estudio de las condiciones de trabajo que nos ha aportado la Evaluación Inicial de Riesgos.

2. La definición de Objetivos Generales y Específicos.

3. Los programas de actuación en función de los riesgos detectados.

4. El plan de formación para el sector.

5. La asignación de medios materiales y humanos.

6. La asignación de tareas.

7. Los programas de Seguimiento y la evaluación final.

Dichas actuaciones darán lugar a la implantación y desarrollo de los Planes Preventivos en todos los centros de trabajo sujetos a este acuerdo, de una manera rápida y coordinada a través de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.

Con tal fin se acuerda lo siguiente:

- Se adoptará un plan de formación para todos los trabajadores y en especial para los Delegados de Prevención y Delegados de Personal.

- En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales y en aplicación de la Ley 31/1995 y del Real Decreto 39/1997, en todos los centros de trabajo se integrará la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones en que éste se preste, incluidos todos los niveles de la empresa.

- La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.

- Se establece así que la Seguridad es intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo, por lo que las responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales están asignadas de forma directa a las funciones de cada puesto de trabajo.

- Por ello, sin merma de la responsabilidad general de la empresa, el responsable de un área de trabajo también lo es de la adopción de las medidas de prevención de riesgos precisas para que el trabajo se realice con las debidas condiciones de Seguridad y Salud en dicho área. Igualmente dará las instrucciones necesarias a los trabajadores que dependan de él, y de controlar su cumplimiento.

Artículo 29. Otras obligaciones del empresario.

1. Obligaciones del empresario en materia de equipos de trabajo:

Se entiende por equipo de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

Los empresarios deben asegurarse de que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen la seguridad y salud de los trabajadores que los utilicen.

2. Obligaciones del empresario de proporcionar los equipos de protección individual:

Se entiende por equipo de protección individual, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin (ejemplos, cascos para la protección de la cabeza, protectores auditivos, cinturones de seguridad contra el riesgo de caída, etc.)

Deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar por medio de técnicas de protección colectiva o mediante la adecuada organización del trabajo.

3. Obligaciones del empresario hacia la información a los trabajadores:

Los empresarios están obligados a proporcionar a los trabajadores, a través de sus representantes, toda la información necesaria en relación con:

1. Los riesgos existentes

2. Las medidas de prevención y las medidas de emergencia, sin perjuicio de informar de forma individual y directa a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo.

4. Obligaciones del empresario en dar formación a los trabajadores:

Los empresarios deben garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Esta formación deberá impartirse al comienzo de la contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones o en los equipos de trabajo, debiendo repetirse periódicamente, si fuera necesario, a través de las propias empresas o concertándola con servicios ajenos, y deberá realizarse dentro de la jornada de trabajo.

5. Obligaciones del empresario en la adopción de medidas de emergencia:

Los empresarios están obligados a analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios,

lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma.

Para ello deberá designar al personal encargado de poner en práctica estas medidas, que deberá ser suficiente en número y tener la formación y el material adecuado, así como organizar las relaciones necesarias con servicios externos.

6. Obligaciones del empresario en la vigilancia de la salud de los trabajadores:

Los empresarios están obligados a vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores en función a los riesgos inherentes al trabajo, por medio de reconocimientos médicos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y que sean proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

7. Obligaciones de los empresarios documentales:

Los empresarios están obligados a elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación:

1. Evaluaciones de riesgos.
2. Medidas y material de protección y prevención.
3. Resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
4. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores.
5. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesiones (además de notificación de los mismos).

8. Obligaciones del empresario respecto a los trabajadores temporales y trabajadores cedidos por ETT's:

Los empresarios están obligados, respecto a dichos trabajadores, a garantizar el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que a los restantes trabajadores de la empresa.

En cuanto a las obligaciones de las ETT's y las empresas usuarias (donde los trabajadores cedidos prestan sus servicios) se pueden sistematizar en las siguientes:

La ETT está obligada a facilitar información a los trabajadores con carácter previo al inicio de la actividad, acerca de los riesgos a que pueden estar expuestos, cualificaciones requeridas y medidas de prevención. Además deberá vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores.

La empresa usuaria es responsable de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, y de las condiciones de ejecución del trabajo.

Asimismo, la empresa usuaria está obligada a informar a sus delegados de prevención o Servicios de Prevención, así como a los representantes de sus trabajadores, de la incorporación de los empleados cedidos por la ETT.

9. Obligaciones del empresario hacia la consulta a los trabajadores:

El empresario tiene el deber de consultar a los trabajadores, con la debida antelación, de la adopción de decisiones relativas a:

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías (cuando éstas incidan en las condiciones de seguridad y salud).

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de esas actividades o el recurso a un Servicio de Prevención Externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de información a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores mismos, así como en materia de documentación ante la Autoridad Laboral.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 30. Derecho de los trabajadores.

En particular, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y específicamente a los siguientes:

1. Derechos de información, consulta y participación, en relación con los riesgos derivados de la seguridad y salud en el trabajo, las medidas, y actividades de protección y prevención y la adopción de medidas de emergencia.

2. Derecho a que se les faciliten los equipos de protección individual.

3. Derecho a recibir la formación teórica y práctica adecuada en materia preventiva.

4. Derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando el propio trabajador considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud, sin que pueda sufrir perjuicio alguno por ello (salvo mala fe o negligencia grave).

5. Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud.

6. Derecho a la protección específica de aquellos trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

7. Derecho a la protección de la maternidad, que incluye un derecho laboral de permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8. Derecho de protección específica a los menores.

9. Derecho de protección específica de los trabajadores temporales y de los contratados por ETT's.

10.- La mujer trabajadora, en caso de embarazo, cuando las condiciones del trabajo puedan afectar negativamente a la madre o al feto, según prescripción médica, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, respetando el salario y su reincorporación al puesto de trabajo anterior. En todo caso se aplicarán las prescripciones contenidas en la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 31. Obligaciones de los trabajadores.

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene. Hay que entender que también quedan comprendidas las medidas acordadas en Convenio Colectivo.

Cada trabajador debe velar por su propia seguridad salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

En particular, los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad Laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras de trabajo.

Artículo 32. Los Servicios de Prevención.

El Servicio de Prevención es un conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con labores de asesoramiento y asistencia para el empresario, para los trabajadores y sus representantes, para los órganos de representación especializados.

Es obligación del empresario recurrir a uno o varios Servicios de Prevención propios o ajenos a la empresa, cuando no pueda asumir personalmente la prevención o cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad preventiva en función del tamaño de la empresa, riesgos o por la peligrosidad de las actividades desarrolladas.

Las modalidades de los servicios de prevención pueden ser propias o ajenas.

El Servicio de Prevención propio. El empresario debe constituirlo cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- a) Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- b) Que tratándose de empresas entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades previstas en el anexo I del reglamento de los Servicios de Prevención (actividades caracterizadas por la mayor gravedad del riesgo a que pueden estar expuestos los trabajadores en relación con su trabajo, por ejemplo, trabajos con exposición a agentes tóxicos, trabajos con exposición a agentes biológicos, actividades en la industria siderúrgica, etc.)
- c) Que, tratándose de empresas no incluidas en apartados anteriores, así lo decida la Autoridad Laboral.

El servicio de Prevención ajeno. El empresario deberá recurrir a uno o varios Servicios de Prevención ajenos, que colaborarán entre si cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención.

Artículo 33. Órganos de representación en materia de prevención.

1. Los Delegados de Prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Su designación por y entre los representantes del personal con arreglo a una escala, en función del número de trabajadores (ejemplo, de 50 a 100 trabajadores corresponden 2 delegados, entre 101 a 500, tres, etc.)

Dispondrán de un crédito horario retribuido suplementario de cuatro horas mensuales para el ejercicio de su labor.

En empresas de hasta 30 trabajadores, el delegado de prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Sus competencias son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención.
- Consulta y participación respecto a las decisiones empresariales sobre planificación y organización del trabajo y del desarrollo de actividades de protección de la salud.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Sus facultades son:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención, pudiendo formular las observaciones que crean oportunas.
- Acceso e información a la documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Recibir información de los daños ocasionados en la salud de los trabajadores.
- Recabar y recibir del empresario información que éste haya podido obtener de personas, órganos y organismos competentes en materia de seguridad y salud de los trabajadores.
- Realizar visitas a los lugares o a cualquier dependencia del centro de trabajo a efectos de ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones laborales, pudiendo, asimismo, comunicarse durante la jornada con los trabajadores, pero sin alterar el normal funcionamiento del proceso productivo.
- Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas, pudiendo efectuar propuestas al efecto.
- Proponer la paralización de actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

1. El Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra.

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz pero sin voto.

Las competencias del Comité de Salud Laboral son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para hacer más efectiva la prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa acciones de mejora y correctoras de las deficiencias existentes.

Las facultades del Comité de Salud Laboral son:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y promover las medidas preventivas oportunas.
4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

Artículo 34.- Base de datos

Las empresas bajo el ámbito de aplicación de este convenio colectivo podrán participar y beneficiarse de sistemas Web destinados a recoger históricos de los trabajadores que desempeñen funciones en estas empresas, tanto propios como a través de CPD.

Concretamente, y dada la dispersión de datos profesionales y de vinculación laboral de los empleados, se podrá disponer de históricos de los mismos, referidos primordialmente a aspectos formativos de cualificación y de vigilancia de la salud.

Dicha información, disponible para cualquier empleador y trabajador afectado, habrá de estar colgada en un sistema Web dotado de sostenibilidad y accesible mediante un procedimiento protocolizado, personal, y con suficientes garantías legales de protección y acceso de datos.

Artículo 35. Régimen disciplinario.

A.- Se consideraran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente convenio colectivo.

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

Se consideraran faltas leves las siguientes:

- 1.- Tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- 2.- Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- 3.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.- El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.

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

6.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.- El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

8.- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

9.- Los altercados sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa.

10.- Las faltas de respeto reiteradas, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

11.- Distraer de forma reiterada a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

12.- La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

13.- No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que haya supuesto riesgo o perjuicio para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

Se considerarán faltas graves:

1.- Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período sin causa justificada.

2.- Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3.- El abandono de puesto de trabajo sin causa justificada que origine un perjuicio grave a la empresa o fuera causa de accidente de trabajo.

4.- No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

5.- El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe peligro para la vida o salud, tanto de él como de los otros trabajadores.

7.- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8.- La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada, cuyas actuaciones deriven en consecuencias de consideración tanto para la empresa, los compañeros como para el propio trabajador.

9.- Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

10.- No advertir de forma inmediata al encargado de cualquier anomalía o situación de riesgo evidente que se aprecie en las instalaciones o locales.

11.- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

12.- La negligencia grave (por las consecuencias de daños que se deriven) en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

13.- El consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo o constituya un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

14.- La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsas referente a la empresa o centro de trabajo.

15.- Los altercados sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que produzcan escándalo notorio.

16.- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

17.- La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Se considerarán faltas muy graves:

1.- Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de 20 faltas durante seis meses.

2.- Faltar al trabajo tres o más días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

3.- El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

4.- La trasgresión de la buena fe contractual.

5.- La simulación de enfermedad o accidente y/o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

6.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria e intencionadamente en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

7.- La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8.- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

9.- La competencia desleal

10.- Los malos tratos de palabra o de obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

11.- El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves, a sus compañeros o a terceros o daños graves a la empresa.

12.- La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

13.- La desobediencia continuada o persistente.

14.- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

15.- El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puesto de mando o responsabilidad, y cuando ello ocasione evidente perjuicio muy grave para la empresa o llegue a ser causa de accidente muy grave para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16.- La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

17.- Simular la presencia de otro trabajador utilizando sus documentos personales, su tarjeta en el trabajo, contestando o firmando por él, siendo la falta extensiva tanto al suplantado como al suplantador.

18.- Acoso sexual y moral.

19.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Sanciones, aplicación.-

1.- Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas Leves:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación por escrito
- c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

Faltas Graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días

Faltas Muy Graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días
- b) Despido
- c) Pérdida de antigüedad total o parcial y/o traslado.

2.- para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

- a) el mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Prescripción: Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los einte 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 producido.

Procedimiento sancionador.- Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas muy graves a los representantes legales de los trabajadores, en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

El Comité de Empresa o los Delegados de Personal serán informados por la empresa de las sanciones muy graves.

En lo no previsto en el presente régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 36.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas ó políticas, afiliación ó no a un sindicato, etc.

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

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión ó cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en éste sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de éstos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de éste Convenio. La composición de ésta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

Se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa ó a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Será función de ésta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, así como desarrollar en el ámbito de aplicación de este convenio todo lo concerniente a la Ley de Igualdad, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos y la elaboración de un Reglamento interno de funcionamiento. Esta comisión habrá de discutir y acordar acerca de lo dispuesto en el artículo 37.4 del Real D.L 1/1995 de 24 de marzo actualizado a fecha 22 de marzo de 2007 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, las empresas con más de 200 trabajadores deberán de haber iniciado la elaboración del plan de igualdad "antes de la finalización del presente convenio". El plan a aplicar será el que previamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores hayan acordado.

Dichos planes de igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Etapas del PI:

Fases previas: etapa de compromiso y etapa de diagnóstico.

Fases de puesta en marcha: etapa de programación, de aplicación, devaluación y control.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos planes en cada empresa, la comisión de igualdad del convenio colectivo realizará un seguimiento de los acuerdos sobre planes de igualdad, e informará de ello a la comisión paritaria del convenio.

Disposiciones adicionales.

Primera.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal, tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado en su cómputo.

Segunda.- Según lo dispuesto en la Ley 2/1991. El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito. Si el empresario impidiese la

presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Tercera.- Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el contenido íntegro del II Acuerdo sobre SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN LA REGION DE MURCIA, (ASECMUR-II; BORM nº 135; 15/06/2005), con el alcance previsto y sometido al desarrollo que en mismo se establece.

Las empresas que deseen llevar a cabo la inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo establecidas legalmente en su empresa, y siempre y cuando concurren algunas de las causas previstas en el Artículo 82.3 del ET podrán acceder a ello, siempre de conformidad con lo recogido en el mencionado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes habrán de recurrir al procedimiento de solución de conflictos recogido en el ASECMUR -II anteriormente establecido. Dicha actuación habrá de ser posterior a la de la Comisión Paritaria de este convenio colectivo de aplicación, y siempre y cuando en la misma se mantengan las discrepancias y falta de acuerdo. Todo ello en los plazos y términos legalmente dispuestos.

Cuarta.- En cumplimiento del artículo 6.º de este convenio colectivo de manipulado y envasado de fruta y hortalizas de la Región de Murcia referido a la Comisión Paritaria, se relaciona a continuación la composición de la misma:

Por la parte empresarial: Joaquín Gómez Carrasco, Esther Gómez Yelo, José Luis Gómez Tomás

Por la representación sindical de los trabajadores:

Por UGT: Jesús Cámara Meseguer y Ramón Hinarejos.

Por CCOO: Angel Soler y Jose Angel Rubio.

Quinta.- Las partes firmantes del presente convenio colectivo, para facilitar la creación y adaptación del empleo, se manifiestan conformes a crear la figura del puesto de trabajo doble, consistente en que un mismo puesto de trabajo sea ocupado por dos personas. Para ello, el/la titular del contrato de trabajo habrá de solicitar su situación de reducción de jornada de trabajo a la mitad, siendo cubierto el resto de jornada por otra persona de nueva contratación y en las mismas condiciones que la cedente de la media jornada.

La singularidad de esta contratación para cobertura de jornada, se establece para:

- Mejorar la conciliación laboral y familiar de la empleada solicitante.
- Facilitar el acceso al trabajo de personas en situación de desempleo.
- Dotar a la empresa de una plantilla que se vaya renovando y especializando en el tiempo.

Las contrataciones que se produzcan bajo esta figura tendrán las siguientes particularidades:

1. El/La solicitante de reducción de jornada podrá proponer a la empresa la persona a contratar para cubrir el resto de su jornada. La empresa, tras comprobar la idoneidad de la solicitud de la empleada, tenderá a atender dicha solicitud.

2. El llamamiento para estas nuevas contrataciones se ajusta y será el que tenga la persona que reduce voluntariamente su jornada.

3. La situación de baja definitiva de la empresa por el/la titular solicitante, conlleva que la persona que le estaba cubriendo el resto de la jornada, vería ampliado a tiempo completo su prestación de servicios, y su número de llamamiento sería el que le correspondiese en función de la fecha en que fue contratada, y no en el que tenía la persona a la que completaba el trabajo.

4. En todo caso las partes manifiestan que será siempre la empresa la que haya de acceder a esta posibilidad y decidirá según sus necesidades y propia conveniencia si procede o no la misma.

La adaptación de esta disposición al convenio colectivo, por su novedad queda abierto a ajustes a través de la comisión paritaria del presente convenio colectivo, para que en el devenir de su vigencia se subsanen posibles situaciones a tener en cuenta.

ANEXO I: Categorías Profesionales

Grupo Profesional Obreros.

Subgrupo Profesional, Almacén/Producción.

Encargado/a de Almacén: Es el que, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados y bajo las órdenes de la Dirección de la empresa, dirige, controla y organiza los trabajos del Almacén/Producción, ordenando la ejecución de los trabajos y respondiendo ante la empresa de su gestión.

Encargado/a de Sección: Es quien con conocimientos técnicos y prácticos acreditados dirige, coordina y vigila el trabajo del personal dentro de la correspondiente en la que está destinado, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y dando instrucciones a encargado de línea. Es responsable de la forma de ordenare aquellos y de su disciplina, así como del correcto funcionamiento de la sección de su cargo. Así mismo es quien maneja máquinas y ordenadores para realizar las labores necesarias para su función, siguiendo instrucciones del encargado de personal.

Encargado/a de Línea: Es quien, se encarga de distribuir y vigilar a los trabajadores con categoría de "Auxiliar" en las distintas líneas de producción. Controlan para que no falte ningún material que pueda paralizar la producción. Operan y utilizan máquinas electrónicas para el pesado, el calibre, la categoría de la fruta, lote de fabricación fechas, etc. Es responsable de la forma de ordenarse aquellos y de su disciplina, así como del correcto funcionamiento de las líneas de producción a su cargo.

Oficial de 1.ª: Es el operario/a que, a las órdenes de un encargado o personas que lo supla en sus funciones, conoce y practica todas las operaciones propias del almacén, con especialización y adecuado rendimiento. Puede trabajar individualmente ó en equipo con operarios de igual o menor categoría, siendo responsable de la calidad del trabajo realizado.

Conductor/a de carretillas u Operador/a de Transporte interior: Es quien, como labores básicas y siguiendo instrucciones de un superior, se encarga de transportar en el almacén las materias primas y auxiliares, así como el producto acabado en ajas y/o palets, manejando y conduciendo carretilla mecánica-eléctrica elevadora, previa formación al efecto.

Recibe las mercancías y las distribuye en los estantes o lugares señalados, así como carga y descarga de los camiones, coloca el género en palets en las

cámaras de refrigeración y dentro de éstas, apila los palets, haciendo la selección por fechas, fincas, tamaño. Igualmente provee de cartón a la máquina montadora del cartón.

No estará incluido en esta categoría la conducción de transpaletas eléctricas o manuales, siendo ésta propia de los peones de máquinas.

Operario/a de Máquinas: Es quien realiza operaciones distintas a las de "auxiliar de almacén" como por ejemplo, suministrar género a las correspondientes cintas, retirar cajas vacías de las máquinas, etc. Sirve como persona de apoyo a los encargados-as de línea. Y a esta categoría queda asimilada la especialidad de peón de almacén.

Controlador/a de Calidad: Es quien, bajo la supervisión de su superior (Técnico de laboratorio), realiza obtenciones de muestras, análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación.

Igualmente realiza la labor de controlar diaria y periódicamente el estado de la materia prima que se manipula en el almacén, realizando para ello tomas de muestras, temperaturas.

Auxiliar de Almacén: Es quien realiza las labores propias de envasado y empaquetado de la fruta y/o hortaliza, encargándose de clasificar, seleccionar (estriar), colocar el producto adecuadamente dentro de los envases de cartón, en mallas u otro material, envolver la fruta en papel u otro material, pesar, timbrar y colocar etiquetas.

ANEXO II- TABLA DE SALARIOS AÑO 2015

CONVENIO COLECTIVO PARA MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTA FRESCA Y HORTALIZAS DE LA REGIÓN DE MURCIA				
TABLA SALARIOS DEFINITIVA 2015				
Categoría Profesional	SALARIO BASE/MES	TOTAL ANUAL		
Ingeniero, Licenciado y Mercantil	2.004,11	28.057,61		
Ayudante y Técnico Titulado	1.456,13	20.385,78		
Jefe Superior	1.602,92	22.440,91		
Jefe de Primera	1.474,57	20.643,99		
Jefe de Segunda	1.348,58	18.880,10		
Oficial 1.ª Admvo o Programador	1.225,65	17.159,15		
Oficial 2.ª Admvo o Programador	1.058,37	14.817,19		
Auxiliar Admvo., Ayudante Programador, Telefonista	867,60	12.146,40		
Aspirante de 16 a 18 años	671,29	9.398,11		
Ordenanza, Portero y Vigilante	815,40	11.415,63		
Categoría Profesional	SALARIO BASE/DÍA	TOTAL ANUAL		
Empleado/a de limpieza	27,21	11.563,39		
Oficial 1.ª de Oficio	40,86	17.363,58		
Oficial 2.ª de Oficio	31,68	13.462,90		
Ayudante y Técnico Titulado	27,63	11.743,64		
PERSONAL FIJO-DISCONTINUO Y EVENTUAL				
Categoría Profesional	SALARIO HORA/GLOBAL	SALARIO HORA EXTRA	SALARIO DÍA (8 HORAS) GLOBAL	SALARIO TOTAL ANUAL
Encargado/a Almacén	7,15	8,62	57,17	12.862,56
Encargado/a de Sección	6,98	7,71	55,88	12.572,22
Encargado/a de línea	6,97	7,71	55,79	12.552,86
Control de Calidad	6,97	7,71	55,79	12.552,86
Carretillero/a	6,87	8,12	54,93	12.359,30
Peón Máquinas	6,78	7,99	54,24	12.204,44
Operario/a de almacén	6,44	7,71	51,49	11.585,04
Operario/a de máquinas	6,54	7,71	52,35	11.778,60
Auxiliares de almacén	6,44	7,71	51,49	11.585,04
El plus de asistencia queda fijado en la cantidad de 0,24 euros/hora				



En el "salario hora global" y "salario día global" se encuentran comprendidas las partes proporcionales correspondientes a sábados, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario hora global" o "salario día global" aplicando el 6.35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6.40% para trabajadores eventuales.

A las horas extraordinarias se les aplicará también el correspondiente descuento de Seguridad Social.

El plus de asistencia queda fijado en la cantidad de 0,24 euros/hora durante todo el año de 2015.