

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades y Empresa

5858 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo del Sector Caucho (Industrias).

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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del 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 30/01/0140/2016; denominado Caucho (Industrias); código de convenio n.º 30000195011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 13/12/2016, 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, 26 de julio de 2017.—La Directora General De Relaciones Laborales Y Economía Social, por Delegación de Firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 22/05/2017), Caridad de la Hera Orts.

CONVENIO COLECTIVO DE CAUCHO, CALZADO, ZAPATILLAS VULCANIZADAS E INDUSTRIAS AFINES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA

Preámbulo.- Partes que conciertan el convenio

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado, acordado y suscrito por la Comisión Negociadora del mismo; de un lado, por representantes de la Asociación profesional de Fabricantes de Zapatillas Vulcanizadas de la Región de Murcia y de otro, FICA-UGT Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT y CCOO Industria de la Región de Murcia, en representación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Los componentes de la Comisión Negociadora son:

- Por la parte empresarial

Fernando Belchí Espadas.

Domingo Rojo Moreno

Francisco José Cánovas López

- Por la parte social

Ramon Inarejos Montiel FICA-UGT

José Ibarra Bastida CCOO Industria de la Región de Murcia

Los anteriores relacionados miembros de la comisión negociadora del convenio Caucho, Calzado, Zapatillas Vulcanizadas e Industrias afines de la Comunidad Autónoma de Murcia, declarando las partes reconocerse la capacidad legal necesaria para la negociación y firma de este convenio regional de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I- Ámbito y denuncia

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas y trabajadores de la Región de Murcia, que se dediquen prioritariamente a la fabricación de calzado y zapatillas vulcanizadas, y a la actividad del caucho u otros productos afines.

Las representaciones social y económica, por el principio de autonomía de la voluntad de las partes en la negociación colectiva consideran que no es necesaria la integración de este Convenio en el nacional del Calzado, porque aunque se trate de la misma actividad y sector productivo, prefieren localizar la negociación colectiva a nivel regional, por ser el presente Convenio más ventajoso en cómputo anual para los trabajadores, que el convenio nacional.

Artículo 2. Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal de las empresas incluidas en el artículo anterior, con las exclusiones y limitaciones establecidas en la Ley.

Artículo 3. Ámbito temporal

Este Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Su duración será de 3 años y su vigencia del 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2017.

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2015, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo de retribuciones y los atrasos derivados de la retroactividad se abonarán por las empresas dentro del mes siguiente a la firma del Convenio.

Artículo 4. Denuncia, comisión de interpretación y vigilancia

Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio, así como del sistema de clasificación profesional, se crea una Comisión Paritaria compuesta por las organizaciones firmantes.

1. La Comisión Mixta de interpretación y vigilancia estará compuesta de forma paritaria por un vocal de cada una de las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT y otros dos de la Asociación Profesional de fabricantes de Calzado y Zapatillas Vulcanizadas de Murcia, de ambas partes en la Comisión Negociadora del Convenio.

Caso de precisarlas ambas representaciones, podrán incorporarse a la Comisión personas expertas para cualquier planteamiento que se derive de la interpretación y aplicación del Convenio.

2. Su ámbito de aplicación será el mismo del Convenio y podrá reunirse o actuar a petición de alguna de las partes, en cualquier lugar del territorio de la Comunidad de Murcia en donde se plantee el conflicto, para lo que se dirigirá la petición a la secretaría de la comisión, en el domicilio de esta Asociación, que estará obligada a convocarla y realizarla en un plazo máximo de 15 días.

3. La Comisión elegida tendrá como funciones específicas las siguientes:

a. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.

b. Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio y de la clasificación profesional.

c. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d. Intervenir, en plazo máximo de siete días desde la fecha de recepción del escrito razonado y motivado que lo solicite, en la resolución de discrepancias que se le planteen en materia de inaplicación en la empresa de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, según el procedimiento previsto en el art. 82.3 del ET.

e. Aprobar la incorporación al convenio colectivo de aquellos acuerdos que, negociados y firmados por la Comisión Negociadora, supongan medidas de adaptación o modificación del convenio durante su vigencia.

f. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

4. Las resoluciones o acuerdos de la Comisión Mixta, serán vinculantes y obligatorias para las partes, sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse ante la Jurisdicción y Administración Laboral.

Cuando en el seno de la comisión paritaria resultaren discrepancias sobre la interpretación o aplicación de lo pactado en el convenio, ambas partes se someterán al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos

5. La Comisión del Convenio podrá actuar para atender asuntos especializados, tales como: Organización, Clasificación Profesional, o Adecuación de Normas Genéricas a casos concretos.

6. Dentro de la comisión paritaria del convenio se constituirá una comisión para el seguimiento de los Planes de Igualdad, cuyas atribuciones y competencias serán las de seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad en las empresas.

7. El presente convenio se considerará denunciado automáticamente a su finalización. Las partes firmantes se instan a ser posible dos meses antes de su finalización, para que se reúna la comisión negociadora y redactar el nuevo convenio, continuando su vigencia el actual hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actuales implantadas en diversas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador en relación con las convenidas en el presente Convenio, subsistirán como garantía personal para los que vinieran disfrutando de ellas y mientras dure su vinculación a la empresa. Están dentro de estas condiciones:

1.- La jornada normal de trabajo más favorable al trabajador.

2.- Las vacaciones de mayor duración que las pactadas.

3.- Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedades y maternidad.

4.- Las primas, destajos o incentivos a la producción, salvo lo establecido en el apartado 7, del art. 71, y con las garantías de los mínimos que se venía disfrutando.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 7. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo con sujeción a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la dirección de la Empresa.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1.- La exigencia de la actividad normal

2.- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3.- Fijación tanto de los «índices de desperdicios», como la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4.- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta en todo caso la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5.- Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimiento e incentivos, en una o varias secciones, que componen la fabricación, alguno realizase una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su cargo de trabajo por persona/hora, deberá percibir un incremento del 25 por ciento de su salario base como mínimo, hasta la implantación definitiva del sistema.

6.- La realización durante el periodo de organización del trabajo de modificaciones y métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

A estos efectos, el trabajador, conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempo, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las 12 semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

Durante el periodo de prueba, el trabajador no podrá ser sancionado por no alcanzar el mínimo exigido cuando las causas sean ajenas al trabajador e imputables al propio sistema.

Si durante el periodo de modificación, el trabajador o trabajadores afectados, obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso, remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento del rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad normal.

7.- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas de las nuevas condiciones que resultasen de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

8.- La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.

Artículo 8. Procedimiento implantación sistemas de organización

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1.- Para el establecimiento de un sistema de rendimiento en base a prima o incentivos, la fijación de la actividad normal y óptima, y cambio de método de trabajo o revisión del sistema existente, la empresa informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal de tales circunstancias, dicho informe será presentado a los representantes de los trabajadores con quince días de antelación de la implantación de los nuevos sistemas o de la revisión del actual.

2.- Limitar hasta el máximo de cuatro semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3.- Finalizado el periodo de experimentación y en el plazo máximo de quince días, será preceptivo el informe de los representantes de los trabajadores, expresando su conformidad o desacuerdo, con el dictamen de sus técnicos.

En caso de conformidad o aquiescencia tácita, se pondrá en vigor el nuevo o revisión del anterior.

En caso de desacuerdo y sin perjuicio de la implantación provisional del nuevo sistema o revisión, se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- En todo caso, la Empresa viene obligada a exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas asignadas a cada puesto, así como las tarifas aprobadas.

5.- Cuando la necesidad de explotación lo aconseje, podrá ser establecido en las empresas a las que afecta el presente Convenio, el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos, cuya realización es voluntaria por los trabajadores particularmente afectados. Asimismo, si las circunstancias de la explotación lo aconsejan, podrán ser suprimidos o suspendidos los incentivos, previa notificación al Comité de Empresa o Delegados de Personal, cuando exista falta de trabajos y pedidos.

Artículo 9. Rendimiento salarial

Los aumentos salariales que se pacten, toman en consideración:

1.- Que los trabajadores se comprometen a seguir manteniendo los rendimientos actuales, salvo que estén en periodo de prueba.

2.- Que el rendimiento que actualmente justifica la percepción del salario por jornada, será considerado rendimiento normal en las empresas en que existe acuerdo entre empresas y trabajadores, sea cual sea la denominación científica, cuantitativa de tal rendimiento actual.

3.- Que en aquellas empresas en que existen discrepancias sobre el rendimiento normal-base salarial, se deja a salvo el derecho de las partes a promover su revisión, para acomodar el rendimiento normal base a la base científica cien.

4.- Que en aquellas empresas que están pendientes de aplicación de cronometraje o sistemas de control, se entiende que aceptan el rendimiento normal-base salarial del cien científico.

Capítulo III. Clasificación personal

Sección 1.ª Clasificación por razón de la permanencia al servicio de la empresa

Artículo 10. Clasificación por razón de permanencia

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales e interinos.

Son trabajadores fijos los admitidos en la empresa sin pactar modalidad especial alguna, en cuanto a duración.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado, los que contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obras o servicios definidos, siempre que así se pacten por escrito. También los contratados con cualquiera de las modalidades de contratación temporal, establecidas legalmente.

Son trabajadores eventuales, aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la empresa, siempre que así conste en el contrato, que se hará siempre por escrito. Si se incumpliera este requisito o el trabajador superara el tiempo de la actividad para la que fue contratado, adquirirá la condición de fijo.

Se pacta expresamente que podrán contratar trabajadores con carácter eventual por circunstancia de la producción, por periodos anuales, pero con una duración máxima de doce meses de trabajo efectivo, dentro de un periodo de dieciocho meses, de acuerdo con el Art. 15.1.b) del R. Dleg 2/2015, de e 23 de octubre de 2015 y Ley 63/97, de 26 de diciembre.

Son trabajadores interinos, los que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en una excedencia especial, enfermedad o situación análoga y cesaran sin derecho a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la dirección de la empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito; en otro caso, el interino pasara a formar parte de la plantilla de la empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional.

Contrato fijo discontinuo.-Dada la particularidad del sector al tener una actividad estacional o cíclica, las partes acuerdan establecer la regulación de los contratos de trabajo de carácter fijo discontinuo, de conformidad con las siguientes características: Se considerará trabajador fijo-discontinuo aquél trabajador que se contrata para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen y actividad normal de trabajo en la empresa, durante periodos de actividad con inicio y duración inciertos.

Cuando se trate de trabajos discontinuos que se repiten en fechas ciertas será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Se establece como límite máximo de la jornada anual de este tipo de contratos el 90 por 100 de la jornada ordinaria para los trabajadores fijos continuos establecida en Convenio para cada año natural.

La prestación de servicios de los fijos discontinuos irá en función de las necesidades productivas de las empresas, debiéndose fijar en el contrato el mes de previsible comienzo y final de cada período estacional de producción.

La empresa, dentro del mes previsible de inicio de la campaña fijada en contrato deberá preavisar o llamar a los trabajadores que necesite con una antelación mínima de 15 días. Una vez iniciada la prestación de servicios y conforme la empresa en función de sus necesidades productivas requiera más trabajadores, éstos deberán ser llamados con una antelación mínima de tres días.

Si un trabajador fuese llamado para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo, causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose

su contrato de trabajo con la empresa. El trabajador que al ser llamado estuviese prestando servicios en otra empresa, y justifique dicha circunstancia debidamente y con antelación suficiente, se le concederá un nuevo plazo de preaviso a los efectos de que pueda extinguir o suspender su relación con la otra empresa cumpliendo con los plazos de preaviso correspondientes, y ello sin perjuicio de que la empresa pueda llamar a los trabajadores siguientes en la lista de llamamiento. Si el trabajador no se presentase después del nuevo plazo de preaviso causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo a todos los efectos.

El personal fijo discontinuo será llamado en el orden y la forma que se determina en este artículo, pudiendo el trabajador/a, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

El orden de llamada de los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual se realizara de conformidad con las necesidades productivas de la empresa en función de la antigüedad en la contratación y por secciones productivas de la propia empresa, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron contratados. De las listas u orden de llamamiento se entregará copia a los representantes de los trabajadores.

Los Jefes de sección o encargados podrán tener un llamamiento previo de como mínimo una semana.

Aquellos trabajadores fijos discontinuos que superen su jornada máxima (90% de la jornada ordinaria) durante dos años seguidos o cuatro alternos pasarán a ser fijos continuos. En todo caso, las vacantes que se produzcan entre el personal de la plantilla fija a jornada completa, deberán ser cubiertas con carácter preferente, por personal fijo-discontinuo de igual o similar categoría profesional y aptitud.

La retribución de los fijos discontinuos será por hora efectivamente trabajada, incluyéndose en su retribución la parte proporcional de pagas extras y beneficios, descanso semanal, festivos, en relación al salario anual del fijo continuo de la respectiva categoría profesional. Mientras no estén prestando servicio todos los fijos discontinuos, la empresa no podrá contratar eventuales de la misma sección y especialidad.

En el caso que la falta de ocupación efectiva del trabajador fijo discontinuo sea imputable al empresario, las horas no trabajadas serán retribuidas conforme al apartado anterior.

Los trabajadores eventuales que sean contratados durante dos años seguidos o cuatro alternos por periodos superiores a seis meses adquirirán la condición de fijos discontinuos.

En lo no previsto en este artículo, será de aplicación la legislación que regula el contrato a tiempo parcial y los fijos discontinuos de conformidad con la redacción dada por la Ley 12/2001 de 9 de julio y normas complementarias.

Sección 2.ª Clasificación funcional

Artículo 11. Clasificación por funciones

Las clasificaciones del personal consignadas en este convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas, oficios y ocupaciones que se enumeran, si las necesidades y volumen de la empresa no lo exigen.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada puesto y nivel, pues cada persona en la Empresa está obligada a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general cometido de su competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de su máquina y elementos de trabajo, todo ello sin menoscabo de su dignidad personal y formación profesional.

1. Grupos profesionales. Según la actividad que desempeña en la empresa, el personal de la industria del calzado se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo A.- Personal Técnico y de Dirección.
- Grupo B.- Personal de Administración y comercial.
- Grupo C.- Personal especialista de fabricación
- Grupo D.- Personal no cualificado y auxiliar de fabricación

2. Definiciones de grupos profesionales:

2.1 Personal de Dirección y Técnico: Son técnicos y de dirección quienes, con responsabilidad de la producción, organización, administración, realicen trabajos para los que precisen especiales conocimientos, preparación y experiencia y ejerzan funciones de dirección delegada.

2.2 Personal de Administración y comercial: Se considera personal de Administración o comercial a quien, bajo la dirección Técnica o Directiva realiza los distintos trabajos de Administración, o comerciales que les son encomendados.

2.3 Personal de Fabricación: Se considera personal de fabricación a quienes, bajo la dirección correspondiente, realizan las tareas propias del proceso de producción que le son asignadas.

2.4 Personal no cualificado y peón (auxiliar de fabricación): Se considera personal de oficios varios a quienes, con dependencia específica en cada empresa, realizan tareas individualizadas no adscritas a un grupo profesional determinado.

2.5 Personal en formación o aprendiz: Es el que, con contrato específico de formación, adquiere la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo.

Las anteriores clasificaciones funcionales surtirán efectos a partir del año 2017, manteniéndose las clasificaciones anteriores hasta dicha fecha.

3.- Como anexo II se adjunta las distintas categorías profesionales que conforma cada grupo profesional, y en el anexo III se relacionan la definición de los puesto de trabajo de la industria de Caucho, Calzado, Zapatillas Vulcanizadas e Industrias Afines, y cuya descripción y definición de tareas se remite al nomenclátor aprobado 21/02/2002 por la comisión negociadora del convenio colectivo de la industrias del calzad, BOE n.º 207 de 2002.

Capítulo IV. Ingresos, ascensos, plantillas y escalafones, traslados, cambios de puesto y ceses

Artículo 12. Ingresos

El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para trabajadores de edad madura, minusválidos, familia numerosa, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter

eventual, interinos o con contrato por tiempo determinado, y también los hijos, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad, de aquellos trabajadores de la misma empresa que estuvieran en activo, en situación pasiva, o hubieran fallecido. Para nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la Oficina de Empleo.

En cada centro de trabajo o empresa, la dirección determinara las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

El empresario comunicara al Comité de Empresa o delegados de Personal, en su caso, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, velaran por su aplicación objetiva.

Artículo 13. Período de prueba

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

- Personal Técnico titulado: 6 meses
- Personal Técnico no titulado: 3 meses
- Administrativos: 2 meses
- Especialistas: 1 mes
- Trabajadores no cualificados: 15 días

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, por la empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresaran como fijos de plantilla, computándose, a todos los efectos, el periodo de prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudara a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 14. Ascensos

Los ascensos se sujetaran al régimen siguiente:

1. Grupos profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de técnicos, graduados, contraamaestre, capataz, jefe de organización de primera, jefe de proceso de datos, jefe de explotación, jefe de primera administrativo, jefe de ventas, propaganda y/o publicidad, inspector delegado, conserje, cobrador y guarda jurado, serán de libre designación por la empresa.

2. Automáticamente, por el mero hecho de cumplir los dieciocho años, los aspirantes administrativos serán promovidos a auxiliares administrativos. Los trabajadores en formación, una vez concluido su contrato de formación, ascenderán a la categoría auxiliar de puesto sobre el cual han sido formados.

3. Para el resto de las categorías profesionales, las empresas establecerán un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos, de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajado, expediente laboral, haber desempeñado función de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

El sistema de valoración confeccionado por la dirección será preceptivamente dictaminado por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso.

En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada.

Si a pesar de ello fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la Inspección de Trabajo.

A los efectos de asegurar la representación del Comité de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, este designará dos representantes que participarán en tribunales concurso- oposición, concurso de méritos, etc., con voz y sin voto. Asimismo harán constar en acta levantada al efecto sus salvedades.

Artículo 15. Plantillas

Las empresas confeccionarán cada dos años las plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, las empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan.

Artículo 16. Escalafones

Con carácter único o por centros de trabajo, las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal en dos modalidades diferentes:

a) General, que agrupará a todo el personal de la Empresa, en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador, sin distinción de grupos ni categorías profesionales.

b) Especial, que agrupará a los trabajadores por grupos y subgrupos profesionales, y dentro de estos, por categorías.

El orden de cada trabajador en los escalafones, vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional, dentro del grupo o subgrupo de que se trate. En caso de igualdad, decide la antigüedad en la Empresa, y si ésta es igual, la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad indicada, las empresas publicarán los escalafones para conocimiento del personal, quien tendrá un plazo de treinta días, a partir de dicha publicación, para reclamar ante la empresa sobre la situación que en el mismo se le haya asignado.

Si la empresa no contestase en el plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

Artículo 17. Traslados

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta,

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado y previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, podrá la empresa llevar a cabo el traslado aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen sus derechos legales actuales como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. La facultad que se concede a las empresas solamente podrá ser ejercitada con el personal que lleve al servicio de la empresa menos de cinco años, tan sólo por una vez, y según el orden inverso al de antigüedad. Esta limitación, no afecta al personal técnico titulado. En todo caso, el trasladado, percibirá previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y en-seres, una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. Las empresas vendrán obligadas asimismo a facilitar el trasladado de vivienda adecuada a sus necesidades, con unas características similares a las que viniera disfrutando, y si esto no fuere posible, abonarán al trasladado la diferencia de renta.

4. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, categoría, grupo y subgrupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 18. Traslado del centro de trabajo

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicárselo al personal con un año de antelación, siempre que sea posible, y salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica,
- b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el anterior artículo.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y este no se lleva a efecto por la empresa, tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Artículo 19 Cambios de puesto de trabajo

En los casos de obreros adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto al suyo, por exceso de plantillas, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría.

Los trabajadores remunerados a destajo, con primas o en especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaran, no pudiendo la empresa contratar nuevo personal para trabajar a destajo y con prima en las labores en que anteriormente se ocuparon dichos trabajadores, sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

Artículo 20. Trabajos de distinta categoría

Las empresas, en caso de necesidad, podrán destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá exceder de 75 días naturales ininterrumpidos, salvo los casos de, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongara mientras subsistan las causas que la hayan motivado. En los demás casos, cuando el desempeño de la categoría superior sobrepase los 75 días naturales ininterrumpidos, el trabajador adquirirá automáticamente el derecho a seguirla desempeñado en propiedad. La retribución, en tanto se desempeñe la categoría superior, será la correspondiente a la misma.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

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

Cuando se trate de una categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a cuarenta y cinco días naturales ininterrumpidos, ni ochenta días laborales alternos en el transcurso del año, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su categoría. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana y las empresas, de acuerdo con los delegados de personal o comité de Empresa, evitaran que los desempeños de inferior categoría se reiteren con el mismo trabajador. Si el cambio se hiciera por petición del trabajador, su salario se acomodara a la nueva categoría profesional.

Artículo 21. Cese voluntario

Los trabajadores que desean cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal Técnico: 2 meses, salvo para los subgrupos de Administrativos, Técnicos de Oficina y personal de ventas propaganda y/o publicidad, que será de 1 mes.

- Personal Especialista y no cualificado: 15 días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, llevara aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación con el límite de los días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Capítulo V. Política salarial

Artículo 22. Retribuciones

Las retribuciones que se pactan para el primer año de vigencia son las que aparecen reflejadas en el Anexo I del presente Convenio.

Para el año 2015 se pacta un incremento salarial consistente en 1%, sobre los salarios vigentes en la actualidad.

Para el año 2016 se pacta un incremento salarial consistente en 1,5%, sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2015.

Para el año 2017 se pacta un incremento salarial consistente un 1,5%, sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2016.

El incremento salarial previsto para el año 2017 quedara consolidado siempre y cuando la sumas de los IPC publicados para el año 2016 y 2017 sean como mínimo igual a la sumas de los incrementos salariales establecidos en el presente convenio para dichos ejercicios.

Si la suma de dichos IPC superase a las suma de los incrementos salariales, el diferencial resultante se adicionara al incremento salarial fijado del 1.5% para el año 2017, en caso contrario el incremento será el aquí pactado del 1.5%

En base a lo anterior y a la nueva clasificación funcional de categorías se adjuntan como anexo I las tablas salariales para los años 2015, 2016 y 2017.

Artículo 23. Plus de antigüedad

Por este concepto y como garantía «ad personam» por aquellos trabajadores que lo percibían, que se abonaba no sólo en función de la antigüedad, sino en base también a una fidelización de la Empresa y una mayor experiencia en el trabajo, se seguirá abonando el llamado «Plus de Antigüedad» a dichos trabajadores que lo percibían al 31 de diciembre del año 2003, la misma cantidad que recibían, sin que la misma pueda experimentar incremento de ningún tipo, por haber sido congelado el importe y la posibilidad de devengar mayores cantidades y porcentajes en otros convenios colectivos anteriores. Asimismo el importe de este plus no se hace extensivo a ningún trabajador que no lo viniera percibiendo a la fecha anteriormente indicada, ya que el 1 de enero de 1998 dejó de reconocerse la posibilidad de generar dicho plus a los trabajadores contratados a partir de esa fecha.

Artículo 24. Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante la noche, comprendidas desde las 22 horas hasta las 6 de la mañana, serán incrementadas en un 25% cada una de ellas.

Artículo 25. Pagas extraordinarias

A todo el personal comprendido en el presente Convenio, se le abonaran dos pagas extraordinarias anuales (una de verano y otra de navidad), a percibir por los trabajadores el 15 de julio y el 21 de diciembre respectivamente, de 30 días cada una de ellas, a razón de salario base más antigüedad en su caso.

Artículo 26. Paga de beneficios

Consistirá en una paga de 30 días de salario base y antigüedad en su caso, que se abonara por mitad en la primera quincena de marzo y en la primera de octubre.

Artículo 27. Paga de permanencia

Los trabajadores que tengan antigüedad de quince años en la Empresa, y se encuentren en activo, percibirán al momento de alcanzar dicha cifra, en concepto de paga de permanencia, una gratificación consistente en una mensualidad de

salario base y antigüedad si procede, y asimismo los que alcancen los 25 años de permanencia en la Empresa y se encuentren en activo en ese momento, percibirán otra paga de igual cuantía.

A los trabajadores que tengan derecho a las mismas, por haber cumplido la antigüedad en la Empresa, en la forma antes expuesta, se les abonará la primera de ellas dentro del plazo de 90 días a partir de la publicación del Convenio Colectivo; y en el caso que en un mismo trabajador concorra el derecho a las dos pagas, se les abonará en el plazo de 120 días.

Capítulo VI. Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 28. Jornada de trabajo

La jornada anual durante toda la vigencia del convenio será de 1.792 horas anuales,

Para hacer más racional el trabajo en las empresas y adecuarlo al sistema productivo de las mismas, y con sometimiento expreso a la duración máxima anual de la jornada indicada en el párrafo anterior, ambas partes determinarán dos periodos globales de jornada, que a efectos del presente Convenio, denominan de alta o Baja Producción.

El periodo de Alta Producción, y salvo pacto en contrario entre empresa y comités, se acuerda que con carácter general, éste comprenda el periodo de tiempo que va del 15 de enero al 15 de abril, y los meses de julio, agosto y septiembre de cada año.

Se entiende por periodo de Baja Producción, el comprendido entre el 1 de octubre al 15 de enero, y del 15 de abril al 30 de junio.

En el periodo de Alta Producción, la jornada diaria será de nueve horas y media, sin que ninguna de estas horas tenga el valor de extraordinaria, y en periodos de Baja Producción, la jornada máxima diaria, será de seis horas y media.

El exceso de jornada, tanto en uno como en otro periodo, que exceda de las pactadas con carácter diario, tendrá la consideración de extraordinaria.

Del día 1 al 15 de diciembre de cada año, la empresa y el comité de empresa se reunirán para efectuar las compensaciones a que hubiera lugar para la aplicación estricta de la jornada de trabajo, en cómputo anual, y se establecerán, si procede, los correspondientes descansos, u otra forma de compensación.

Con relación a la jornada continuada que pudiera establecerse en cualquier empresa de las afectadas por el presente Convenio, se estará a los pactos entre estas y los representantes de los trabajadores, pero con el respeto lógico del tope máximo anual de la jornada.

Con relación a los trabajadores afectados por contratos temporales, la duración máxima de su jornada semanal, será de 40 horas.

Artículo 29. Horas extraordinarias

En materia de horas extraordinarias, se estará a las disposiciones vigentes.

Artículo 30. Calendario laboral

En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», las empresas señalarán, con intervención del Comité de Empresa o delegados de personal, el calendario laboral para el año siguiente.

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

Artículo 31. Vacaciones

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio, será de treinta días naturales para todas las categorías.

Dichas vacaciones se establecerán por turnos en las distintas empresas, disfrutándose en dos periodos de tiempo, de los que quince días naturales ininterrumpidos, se disfrutaran en el periodo comprendido entre el 15 de julio al 15 de octubre, y los otros 15 días, coincidiendo con las fiestas de Navidad. Todo ello salvo pacto en contrario en las empresas sobre el disfrute de las vacaciones.

En todo caso, y de acuerdo con lo establecido en el art. 30, en relación con los periodos de alta y baja productividad, si la empresa concede vacaciones ininterrumpidas a su personal en el periodo comprendido entre el 1 al 21 de agosto, y por ese número de días, tal periodo de vacaciones se considerará de baja productividad, y por tanto se considerará de alta productividad ese mismo periodo de tiempo en cualquiera de los otros meses que con carácter general se habían considerado no productivos en el art. 30.

La empresa que no establezca con sus trabajadores este sistema de disfrute de vacaciones en los días indicados del mes de agosto, al conceder a los trabajadores las vacaciones reglamentarias, estas siempre coincidirán en 15 días de disfrute con periodo de alta producción y 15 días con periodos de baja producción.

El inicio del disfrute de las vacaciones no podrá coincidir con sábado, domingo ni festivo.

No se perderá el derecho a las vacaciones en el supuesto de encontrarse el trabajador o trabajadora en I.T., estableciéndose un nuevo calendario para su disfrute.

Capítulo VII. Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

Artículo 32. Desplazamientos y dietas

Los gastos necesarios de viajes y desplazamientos que efectúe el trabajador por orden de la empresa, serán satisfechos por la misma a la vista de la justificación detallada que le presente el trabajador, el cual percibirá como anticipo a cuenta 15.- € por día completo.

Artículo 33. Licencias

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

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio o inscripción oficial de pareja de hecho

2. Tres días por nacimiento o adopción de hijo/hija, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

3. Tres días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, o hermanos, y demás parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que podrá ampliarse, previa justificación, a otros dos cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, o a un día en los casos de abuelos y nietos.

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

5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual o durante dos días si el traslado es fuera de la localidad de la anterior residencia.

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

Cuando conste en una forma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que este disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgaran por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Artículo 34. Licencias sin sueldo

Por necesidad de tipo personal, se podrán pedir licencias no retribuidas de hasta tres meses, no pudiendo el trabajador durante su disfrute, realizar ninguna actividad retribuida por cuenta ajena o que haga competencias a la propia empresa.

Las empresas resolverán, favorablemente la solicitud en el plazo máximo de diez días, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente el proceso productivo.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberá transcurrir, como mínimo un plazo de dos años, desde la fecha de terminación de la anterior.

Artículo 35. Excedencias

Cualquier persona, con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de diez días naturales, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo, despachando favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

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

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría, si no existiese vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Artículo 36. Excedencias especiales

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongara por el

tiempo que dure el cargo que la determina y otorgara al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria, y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

c) Asimismo podrán solicitar el paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior y mientras dure el ejercicio de su mandato.

Artículo 37. Asistencia a consultorio médico

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo en el mismo día o en el siguiente como máximo. Serán consideradas faltas de asistencias justificada no retribuida o recuperable de acuerdo con la empresa, la salida al médico para acompañar a un familiar de primer grado enfermo, justificándolo como en el caso anterior.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario

Artículo 38. Sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 39. Graduación de faltas

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

Artículo 40. Faltas leves

Se consideraran faltas leves las siguientes:

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

2. 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.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

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

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 41. Faltas graves

Se consideraran faltas graves las siguientes.

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de 30 días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un periodo de 30 días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social. La falta maliciosa en estos datos se considerara como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre, y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 42. Faltas muy graves

Se consideraran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito o robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autoría, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares que convivan con los mismos, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes siempre será considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del director de la empresa.

Artículo 43. Régimen de sanciones

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

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita motivada al trabajador afectado, excepto las sanciones verbales.

En cualquier caso la empresa dará cuenta al comité de empresa o delegados de personal, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga, salvo en las de despido, en que antes de la imposición de la sanción se deberá oír al comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 44. Sanciones máximas

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un periodo no superior a dos años, para el ascenso; traslado forzoso a otra localidad y despido.

Artículo 45. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los tres días, para las faltas graves a los quince días y para las muy graves a los treinta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

Capítulo IX. Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 46. Seguridad.

En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios de declaraciones generales.

I. Principios generales.

I.1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos, admisibles a sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbral utilizados por los S.S.S.H. del Ministerio de Trabajo.

I.2. En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevarán el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el S.S.S.H. los resultados de las muestras serán puestos a disposición de las partes interesadas.

I.3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, sea declarado insalubre penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo, en todos los casos, fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

I.4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: a) Su generación b) Su emisión c) Su transmisión, y sólo en última instancia se utilizaran los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esa última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión de riesgo.

I.5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurara que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral.

I.6. Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo, será a los efectos de este convenio, considerará como una enfermedad profesional.

I.7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará, en forma perentoria, a la adaptación de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

I.8. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

I.9. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia y prevención de riesgos para las empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen.

Capítulo X. Régimen asistencial

Artículo 47. Prendas de trabajo

Las empresas proveerán con carácter obligatorio y gratuito, las prendas adecuadas a su puesto de trabajo y los dotará de los equipos de protección individual homologados y adecuados a dicho puesto, en cualquier caso se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. No obstante, la empresa entregará las siguientes prendas de trabajo:

Técnicos: dos batas al año.

Personal obrero: Un mono o buzo de invierno y camisa y pantalón en verano

Capítulo XI. Aspectos sociales

Artículo 48. Aprendizaje/formación

El periodo será como máximo de 32 meses y durante el mismo el aprendiz percibirá su salario según contrato, que se formalizara con trabajadores de 16 y hasta los 25 años. El trabajador con este tipo de contrato, percibirá la retribución que para esta categoría profesional se establece en los Anexos I y II, durante toda la duración del contrato.

El periodo de aprendizaje se computara a todos los efectos incluida antigüedad, a los aprendices que se contraten a partir de la entrada en vigor de este convenio, y también respecto de aquellos cuyos contratos estuvieran vigentes en dichas fechas, pero sólo a partir de la misma.

Artículo 49. Jubilación

Durante la vigencia exclusiva del presente Convenio, los trabajadores afectados por el mismo, podrán solicitar la jubilación a los 64 años con la consiguiente contraprestación simultánea por parte de las Empresas. Quedando obligada la empresa a sustituir al trabajador jubilado por trabajadores pertenecientes al colectivo de jóvenes trabajadores o perceptores del Seguro de Desempleo.

Artículo 50. Complemento durante la incapacidad transitoria

En los casos de accidente laboral, las empresas completaran la prestación económica hasta el 100% del salario de Convenio.

En los casos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas satisfarán el complemento necesario para cubrir hasta el 95% del salario del Convenio, dicho complemento surtirá sus efectos siempre que el proceso de IT tenga una duración superior a 7 días, en cuyo supuesto, se abonara el complemento desde el primer día de IT.

En el caso de que se precise hospitalización, el complemento será de hasta el 100% de salario de Convenio, que pagaran durante el periodo de tiempo que dure dicha hospitalización.

Artículo 51. Prestación económica por hijos discapacitados psíquicos o físicos

A aquellos trabajadores que tengan hijos discapacitados psíquicos o físicos, reconocidos por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u órgano competente de la Comunidad Autónoma como tales, las empresas abonaran una prestación económica en cuantía de 150 €. Por cada hijo en tales condiciones, en el mes de octubre,

Artículo 52. Indemnización complementaria por muerte o invalidez total o absoluta

Las empresas vendrán obligadas a abonar 20 € anuales al trabajador que le presente la correspondiente póliza de seguro que cubra los riesgos de accidente y enfermedad, y que sea suscrita por el mismo. Esta cifra se hará efectiva durante la vigencia de vigencia del Convenio.

Artículo 53. Contratos de trabajo temporales

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 54 Secciones Sindicales, y delegados sindicales.

En las empresas que ocupen a más de 150 trabajadores, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

Los derechos y obligaciones de los Delegados Sindicales y de las secciones sindicales, así como el número de aquellas, salvo la reducción de 150 trabajadores, vienen establecidos en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985.

Artículo 55. De los Delegados y miembros del Comité de Empresa.

Los Delegados de Personal, de forma anual y miembros del Comité de Empresa, de forma mensual, podrán disponer de sus horas sindicales a favor de otro y otros delegados o miembros del Comité, que acumularan para asistencia, previamente justificada y documentada, de cursos de formación profesional y sindical.

Artículo 56. Documentos a entregar a los comités.

Las empresas vienen obligadas a entregar a los Comités de Empresa o Delegados de Personal la copia básica de los contratos de trabajo que en la misma se efectúen, de acuerdo con lo establecido al respecto en la Ley 2/91, de 7 de enero.

Artículo 57. Igualdad

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 o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de este precepto 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. 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 o políticas, afiliación sindical.

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

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

Artículo 58. Conciliación de la vida laboral y familiar

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.

En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento los trabajadores tendrán derecho a ausentarse son derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la asistencia a la preceptivas sesiones de información, preparación y realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, en los casos que estos tengan lugar dentro de la jornada laboral, previo aviso y justificación al empresario.

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumular para su disfrute semanal o mensual. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora y con la misma posibilidad de fraccionamiento o acumulación para su disfrute semanal o mensual. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso o de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso o de la reducción de jornada serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral, siendo de inmediata aplicación la opción del trabajador o trabajadora en tanto se tramita dicho procedimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la decisión judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan

especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas los servicios sociales competentes. En caso de que el padre y la madre trabajen en la misma empresa, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

Tanto en los supuestos de parto como de adopción/ acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Cuando el periodo de suspensión coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

Como medida de fomento del empleo se aconseja que todas las suspensiones por maternidad sean suplidas por nuevas contrataciones.

Artículo 59 Protección contra la violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho:

1. A la reducción de la jornada de trabajo entre un máximo de media jornada y un mínimo de una hora diaria con disminución proporcional del salario; y al horario flexible, si la empresa lo tuviere implantado.

2. A ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

3. A la suspensión del contrato, por decisión de la propia trabajadora, con una duración inicial máxima de 6 meses, que podrá prorrogarse por decisión del juez.

4. A que no se computen como faltas de asistencia las ausencias motivadas por la situación derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales o de salud.

Consecuentemente, será nulo el despido por causa del ejercicio de alguno los derechos anteriores

Capítulo XII. Comisión Paritaria

Artículo 60. Comisión Paritaria

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Estará compuesta por cinco miembros representantes de los trabajadores y cinco de los empresarios, miembros todos de la comisión Negociadora del Convenio.

La Comisión Paritaria Mixta estará asesorada por los técnicos que ambas partes soliciten. Será convocada a petición de cualquiera de las partes, con siete días de antelación, y será presidida por la persona que designen ambas partes.

Destacan entre funciones de la Comisión Paritaria del Convenio, el seguimiento del cumplimiento del mismo, la constitución de una comisión sobre estudio, vigilancia y control de trabajo efectuado por las empresas de economía sumergida y la puesta en conocimiento de las circunstancias de esas empresas ante la Inspección Provincial de Trabajo. Dicha Comisión se dotara de un reglamento de funcionamiento interno.

Asimismo es función de la Comisión Paritaria la realización de estudios que afecten a la organización del trabajo, nueva tecnología y productividad, así como de las categorías y grupos profesionales para adecuarlas a la realidad del sector, en la forma establecida en el art. 26. del presente Convenio.

Artículo 61. Adhesión a la ORCL

Para la resolución extrajudicial de conflictos, las partes suscriptoras del Convenio, manifiestan su propósito de acudir en vía de mediación o arbitraje a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia, y ello sin perjuicio de acudir a la Jurisdicción Laboral

Artículo 62. Inaplicación temporal de las condiciones laborales pactadas en el presente convenio.

Siempre que quede acreditado y temporalmente podrán ser inaplicadas las siguientes condiciones laborales

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución de la jornada de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del RD 3/2012.

Causas para la inaplicación

Las causas que justifican la inaplicación temporal en la empresa de alguna de las condiciones laborales pactadas en el convenio sectorial –incluido régimen salarial o cualquiera de las condiciones laborales enumeradas en el párrafo anterior- debe ser determinada por el mismo, que podrá completar, entre otras, la disminución persistente del nivel de ingresos; o cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse afectadas negativamente por la aplicación de aquellas condiciones económicas, siempre y cuando se justifique la inaplicación por su afectación al mantenimiento del empleo. Para la concreción de tales causas, los negociadores podrán tomar como referencia parámetros que permitan objetivar la justificación, como son, entre otros, la disminución de resultados, de ventas o de productividad en el último ejercicio o en los doce últimos meses. Siendo recomendable que se defina asimismo, con carácter previo, las partes no sólo el concepto sino también el referente cuantitativo –porcentual o el que se estime oportuno- que determina que se active la inaplicación.

Acuerdo de la representación legal de los trabajadores

La inaplicación solo se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio Colectivo de empresa. En ausencia de la representación legal de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y los representativos en el sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el periodo de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cuyo plazo será fijado en el Convenio Sectorial, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al Sistema de Solución de Conflictos que sea de aplicación en dicho ámbito.

Documentación

La documentación a entregar por la empresa será la necesaria para que la representación legal de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación.

Duración temporal de la inaplicación

Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración no podrá ser superior al periodo de vigencia de Convenio inaplicado ni a tres años.

Contenido del acuerdo de inaplicación

La inaplicación del Convenio Colectivo en modo alguno debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales cuya inaplicación se acuerde, por lo que el acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria de la contenida en el Convenio Colectivo inaplicado.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Artículo 63. Trabajadores de Empresas de trabajo temporal.

Los trabajadores de empresas de trabajo temporal que presten servicio en las empresas a las que afecta el presente convenio, mediante contratos de puesta a disposición sólo podrán realizar trabajos que no sean de carácter habitual o permanente en el proceso productivo de la empresa.

Cuando los trabajadores de puesta a disposición realicen trabajos que sean habituales y permanentes en la empresa, se consideraran trabajadores fijos de plantilla a todos los efectos.

A los trabajadores de empresas de trabajo temporal, que presten servicios en las empresas del sector, les serán de aplicación las tablas de salarios del presente convenio.

Artículo 64. Planes de formación

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen a presentar en el plazo de seis meses desde la firma del mismo, un plan de formación sectorial. A tal fin se creará una comisión entre la parte social y la empresarial, con una representación al 50% por cada una de las partes, que se encargara de la elaboración y seguimiento del plan de formación.

Disposición final

En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio, serán de aplicación las normas que sobre la respectiva materia vengán establecidas o se establezcan en la Legislación General y Estatutos de los Trabajadores

Se declara expresamente derogada cualquier tipo de Ordenanza Laboral que pudiera servir anteriormente de referencia normativa al presente Convenio, ya que ambas partes consideran que el mismo contempla todos los aspectos que deben regular sus relaciones laborales, salvo el ya expresado de la definición de

los grupos y categorías profesionales, que queda pendiente de estudio y pacto, y que serán las partes las que libremente determinen, sin referencia a cualquier nomenclátor de alguna Ordenanza.

II. Comité de Seguridad y Salud

II.1. En los centros de trabajo se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, en los términos y forma establecidos en la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

II.2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad y Salud, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarias para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales de proceso productivo y mecanismo de su prevención.

II.3. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, y diagnósticos y tratamiento que se le efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados le sean facilitados.

III. Vigilancia del riesgo

III.1. El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

III.2. Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

IV. Servicios de medicina Salud y seguridad en el trabajo

IV.1. El Comité de Seguridad y Salud conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de las empresas, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

IV.2. La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional.

En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

V. Programas, presupuestos y controles

El Comité de Seguridad y Salud será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como el montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo.

VI. Tecnología y organización del trabajo El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

VII. Las partes asumen en un todo el contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente.

Anexo I

Tabla salarial de categorías profesionales para los años 2015 y 2016

CATEGORIA PROFESIONAL	INCREMENTO		1%		1,50%	
	TABLA		2015		2016	
	VIGENTE		MES	AÑO	MES	AÑO
APRENDIZ 16-19 AÑOS	630,27	9.454,10	636,57	9.548,64	646,12	9.691,87
PEON	1.027,99	15.419,82	1.038,27	15.574,02	1.053,84	15.807,63
AYUDANTE ESPECIALISTA	1.050,49	15.757,36	1.060,99	15.914,93	1.076,91	16.153,66
PROFESIONALES 2ª INDUSTRIA	1.084,30	16.264,55	1.095,14	16.427,20	1.111,57	16.673,60
PROFESIONALES 1ª INDUSTRIA	1.118,01	16.770,19	1.129,19	16.937,89	1.146,13	17.191,96
OFICIAL 3ª OFICIALES AUXILIARES	1.084,30	16.264,55	1.095,14	16.427,20	1.111,57	16.673,60
OFICIAL 2ª OFICIALES AUXILIARES	1.118,01	16.770,19	1.129,19	16.937,89	1.146,13	17.191,96
OFICIAL 1ª OFICIALES AUXILIARES	1.118,83	16.782,45	1.130,02	16.950,27	1.146,97	17.204,53
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	1.027,99	15.419,82	1.038,27	15.574,02	1.053,84	15.807,63
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.118,01	16.770,19	1.129,19	16.937,89	1.146,13	17.191,96
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.118,26	16.773,87	1.129,44	16.941,61	1.146,38	17.195,73
JEFE DE ADMINISTRACION	1.185,57	17.783,57	1.197,43	17.961,41	1.215,39	18.230,83
ENCARGADO	1.185,57	17.783,57	1.197,43	17.961,41	1.215,39	18.230,83
CONTRAMAESTRE	1.218,62	18.279,28	1.230,81	18.462,07	1.249,27	18.739,00
AYUDANTE TECNICO	1.218,62	18.279,28	1.230,81	18.462,07	1.249,27	18.739,00
VIAJANTE	1.185,57	17.783,57	1.197,43	17.961,41	1.215,39	18.230,83

Anexo I

Tabla salarial de categorías profesionales para el año 2017

CATEGORIA PROFESIONAL	INCREMENTO		1,50%	
	grupo		2017	
	cotizacion		MES	AÑO
Grupo D.-Personal no cualificado				
APRENDIZ	11	707,60	9.906,40	
PERSONAL NO CUALIFICADO/AXILIAR FABRICACION	10	1.069,65	16.044,74	
Grupo C.- Personal especialista de fabricación				
AYUDANTE ESPECIALISTA	9	1.093,06	16.395,96	
PROFESIONALES 2ª INDUSTRIA	8	1.128,24	16.923,71	
PROFESIONALES 1ª INDUSTRIA	8	1.164,17	17.462,60	
Grupo B.- Personal de Administración y comercial				
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	7	1.069,65	16.044,74	
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	5	1.163,58	17.453,67	
JEFE DE ADMINISTRACION	3	1.233,62	18.504,29	
VIAJANTE	5	1.233,62	18.504,29	
Grupo A. - Personal Técnico y de Dirección				
ENCARGADO	4	1.233,62	18.504,29	
Directo de produccion	3	1.268,01	19.020,09	
AYUDANTE TECNICO	2	1.268,01	19.020,09	

Anexo II**Categorías profesionales**

	grupo cotizacion
CATEGORIA PROFESIONAL	
Grupo D.-Personal no cualificado y auxiliar de fabricación	
APRENDIZ	11
PERSONAL NO CUALIFICADO/AUXILIAR FABRICACION	10
Grupo C.- Personal especialista de fabricación	
AYUDANTE ESPECIALISTA	9
PROFESIONALES 2ª INDUSTRIA	8
PROFESIONALES 1ª INDUSTRIA	8
Grupo B.- Personal de Administración y comercial	
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	7
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	5
JEFE DE ADMINISTRACION	3
VIAJANTE	5
Grupo A.- Personal Técnico y de Dirección	
ENCARGADO	4
CONTRAMAESTRE	3
AYUDANTE TECNICO	2

PUESTOS DE TRABAJO

PERSONAL NO CUALIFICADO
AUXILIAR DE FABRICACION
limpiador de calzado
Pegar y dar cola
envasar
Embalar
Etiquetar
mozo almacen
corta y pesar Goma
hacer bandeleta
montador de cajas
ayudante de cilindro
picar goma

AYUDANTE ESPECIALISTA
REVISOR(ver si el producto terminado cuenta con todos los elementos para su posterior envío, como es la etiqueta, numero, plantilla, cordones, ojetes, bandeleta.ETC)



PROFESIONAL 1º	
vulcanizador	
Inyector	
Patronista	
troquelista	
cilindro	
contador de maquina	
troquelador	

PROFESIONAL 2º	
Aparador/ribeteado	
conductor /repartidor	
cortador manual	

administracion/ comercial			
auxiliar admini	oficial administacion	jefe de administracion	vijante

tecnico y dirección		
encargado	director de producción	ayudante tecnico