

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

1317 Resolución de 18 de enero de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de Convenio; denominación, Capel Vinos, S.A.

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, 30/01/0001/2012; referencia, 201244110021; denominación, Capel Vinos, S.A.; código de convenio, 30002052011995; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 14/12/2012, 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, 18 de enero de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Velez Alvarez.

Convenio colectivo de trabajo de la mercantil "Capel Vinos, Sa"

Capítulo I

Art. 1 Ambito de aplicación

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y obligación a la sociedad mercantil Capel Vinos, S.A. domiciliada en Molino Alfatego, 220 de Espinardo, Murcia y a todos los trabajadores de la misma; dedicada a la actividad de embotellado, envasado, comercialización y distribución de vinos y mostos.

Art. 2 Vigencia, entrada en vigor y denuncia

La duración del presente convenio se extenderá desde 1 de Enero de 2012 hasta 31 de Diciembre del 2014. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Las partes firmantes del convenio se comprometen, tres meses antes de la expiración del presente, a iniciar la negociación de un nuevo convenio sin necesidad de la denuncia previa.

Art. 3 Partes que conciertan el convenio

En virtud de lo establecido en el artículo 87 del E.T., las partes que conciertan el presente convenio, tienen legitimación suficiente para negociar y llegar a los acuerdos aquí contenidos.

La Comisión Negociadora está formada por:

- Los Delegados de Personal, 3 miembros, sindicato UGT con el asesoramiento sindical correspondiente.
- La Empresa Capel Vinos, S.A., representada por la Dirección de la misma y la asistencia técnica correspondiente.

Art. 4 Comisión negociadora paritaria

Se crea una Comisión Paritaria integrada por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores, teniendo como funciones específicas las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de las cláusulas del Convenio
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- d) Estudio, análisis, planificación y coordinación en los planes de formación.

Art. 5 Absorción y derecho subsidiario

Las condiciones que en el presente Convenio se establecen tienen la consideración de mínimas y obligatorias para la empresa comprendida en su ámbito de aplicación.

Las mejoras salariales pactadas en éste Convenio, quedarán absorbidas individualmente y en cómputo global anual por las condiciones más beneficiosas que vinieran percibiendo los trabajadores afectados, respetándose dichas condiciones en cuanto excedan de lo pactado.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación general aplicable.

Capítulo II**Empleo y contratación****Art. 6 Contratación y periodo de prueba**

- Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción:

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción que se suscriban por esta causa legalmente establecida, podrán pactarse entre empresa y trabajador con una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses.

- Extinción de los contratos de duración determinada:

El/la trabajador/a que preste servicios en la empresa mediante contrato de duración determinada, a la finalización del mismo, tendrá derecho a percibir una indemnización económica por cada año de servicio o la parte proporcional si la prestación es inferior al año de 9 días de salario (2012), 10 días (2013), 11 días (2014) y 12 días a partir de 2015.

Se excluyen de esta indemnización los contratos de interinidad, de inserción y formativos.

- Período de Prueba:

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al/la trabajador/a durante el período de prueba interrumpen siempre el cómputo del mismo.

Capítulo III

Organización del Trabajo

Art. 7 Clasificación profesional (grupos profesionales)

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican, serán clasificados en Grupos Profesionales.

Esta nueva estructura profesional, pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de las aptitudes profesionales, titulaciones y criterios generales de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

El personal que presta sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realice en uno de los siguientes Grupos Profesionales:

1. Personal Técnico. (N1, N2, N3, N4).
2. Personal Administrativo y Financiero. (N1, N2, N3, N4, N5, N6, N7)
3. Personal Comercial. (N1, N2, N3, N4, N5)
4. Personal Obrero (B/P/M/OA). (N1, N2, N3, N4, N5, N6, N7, N8)
5. Personal Subalterno. (N1, N2)

Grupo I. Personal Técnico

Quedan clasificados en éste grupo profesional quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Personal Administrativo

Quedan clasificados en éste grupo profesional quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros analógicos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III Personal Comercial

Quedan clasificados en éste grupo, quienes desempeñen funciones de exposición, promoción y venta de productos.

Grupo IV. Personal Obrero

Quedan clasificados en éste grupo, quienes ejecuten fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico no comprendidos en cualquiera de los grupos anteriores.

Grupo V. Personal Subalterno

Quedan clasificados en éste grupo, quienes ejecuten fundamentalmente trabajos de auxilio: vigilancia, encargos, reparto de documentación, limpieza.

Definición de niveles:

PERSONAL TECNICO

N1:

Es quien, en posesión de título académico medio, superior o sin el, desempeña en la Empresa, funciones con mando propias de su titulación.

N2:

Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, y a las órdenes de la Dirección, dirige, controla y organiza los trabajos de Bodega, responsabilizándose de la forma de ordenarse los obreros que tenga a su cargo y de su disciplina.

N3:

Es quien, con la titulación adecuada y la iniciativa y responsabilidad necesaria, con o sin empleados a su cargo, dirige y coordina las funciones propias de laboratorio, entre las que destacan:

Análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, calculando los correspondientes resultados; obtención de muestras, certificados de calidad, boletines de análisis, tareas de muestreo para control de calidad, elaboración de normas, informes sobre análisis y especificaciones de tipo analítico para primeras materias, producto acabado y productos intermedios, aprovisionamiento y archivo de materiales y aparatos de laboratorio, reactivos y materias primas para la elaboración de fórmulas.

Es el responsable de la aceptación de calidad del producto terminado que controla.

Precisa conocimientos de manejo de aparatos sofisticados, técnica analítica y manejo de instrumentación de alta precisión y complejidad.

N4:

Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

N1:

Es quien, a las órdenes de la Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección del Departamento de Administración.

N2:

Es el trabajador/a que, a las órdenes del Director y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección de un departamento administrativo de la Empresa

N3:

Es el trabajador que, a las órdenes de quién dirige el departamento administrativo de la Empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado, ordenando el trabajo del personal que preste servicio en el mismo.

N4:

Es quien, a las órdenes del responsable superior, si lo hubiera y que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee

responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que realiza en particular alguna o algunas de las siguientes funciones:

Redacción de documentos, contratos, proyectos, presupuestos, escritos y correspondencia que requiera conocimientos especiales de los asuntos de la Empresa y para cuya misión sea necesario interpretar disposiciones o preceptos reglamentarios.

Elaboración de estadísticas, con capacidad para proyectarlas, analizarlas e interpretarlas.

Facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de ésta misión.

Llevar libros oficiales de contabilidad o de cuentas corrientes.

Liquidación de comisiones, intereses, impuestos, nóminas y operaciones análogas con capacidad de interpretación y solución.

Utilización de programas informáticos, como procesadores de textos, hojas de cálculo, etc.

Quedan asimilados a este nivel los programadores, cuya función básica es el dominio de las técnicas o los lenguajes de codificación propios del ordenador, con los que se formulan los programas de aplicación general o programas que ejecuten trabajos determinados.

N5:

Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones al oficial de primera, si lo hubiere. Realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo y ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para el nivel superior.

N6:

Es el trabajador/a que con limitada autonomía y responsabilidad, se encarga de actividades administrativas sencillas, propias de la gestión y administración bajo la responsabilidad y supervisión directa de sus superiores. Así, deberá manejar sistemas informáticos a nivel de usuario, junto con la tramitación, registro y archivo de correspondencia y documentos.

N7:

Es el trabajador/a que con el título de técnico o técnica, o nivel académico equivalente, realiza prácticas en unidad administrativa, desempeñando trabajos de oficina o despacho de carácter sencillo, tales como correspondencia, mecanografía, archivo, cálculo, confección de documentos, fichas, extractos, registros, y otros semejantes, informa a los usuarios y usuarias y maneja herramientas ofimáticas.

PERSONAL COMERCIAL

N1:

Es quien, a las órdenes de la Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de las tareas del Departamento Comercial, lleva la responsabilidad y dirección de éste.

N2:

Es quién, a las órdenes del responsable comercial, gestiona la acción de venta, dirigiendo y controlando la labor del personal a su cargo. Igualmente es el encargado de programar las rutas de los comerciales a su cargo.

N3:

Es el responsable directo de la planificación, ejecución, seguimiento y gestión de las áreas comerciales asignadas.

N4:

Es quien tiene funciones de inspeccionar los mercados, recorrer las rutas, visitar clientes dentro de un área comercial determinada.

N5:

Es el empleado que, al servicio exclusivo de la empresa, habitualmente realiza trabajos según la ruta previamente señalada, para ofrecer productos, promocionarlos, tomar nota de pedidos, informar a clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser empleado en funciones complementarias de su actividad y coherentes con su nivel, fuera del tiempo dedicado a los viajes.

PERSONAL OBRERO (BODEGA / PRODUCCION / ALMACÉN / MANTENIMIENTO / OFICIOS AUXILIARES)

N1:

Es el empleado que, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados y a las órdenes del superior, coordina y controla los trabajos de una determinada sección, responsabilizándose de la forma de ordenarse los obreros que tenga a su cargo.

Lleva por delegación la dirección del taller, ejecutando, planteando y preparando los trabajos que en el mismo se realicen. Estarán bajo su responsabilidad y mando los oficiales y ayudantes de mantenimiento, si es que los hubiera.

N2:

Es el trabajador/a que, con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, bajo las órdenes de su mando correspondiente, todas o algunas de las labores propias del mismo, tales como el trasiego, filtrado y tratamiento del vino, todo ello con conocimiento de las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observase y que pueda disminuir la producción.

Es quien está encargado de despachar los pedidos en el almacén, recibir las mercancías y distribuir las en los estantes o lugares señalados. Igualmente puede realizar operaciones de manipulación y movilidad de productos, bajo las órdenes de su mando correspondiente, ejecutando con la debida perfección y adecuado rendimiento su trabajo.

Queda asimilado a este nivel el "conductor de carretilla elevadora", que a las órdenes de su mando correspondiente, transporta y estiba palets cargados o vacíos, llevando control de los mismos y revisando diariamente el estado de la carretilla elevadora.

Es quién, dependiendo de su superior correspondiente, posee a su nivel, cualidades profesionales de capacidad, conocimientos, experiencia y/o cualificación en la técnica específica, estando capacitado para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas, pudiendo dirigir al propio tiempo la labor que realicen niveles inferiores.

N3:

Integran este nivel quienes, sin llegar a la perfección exigida para los niveles superiores, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

Tareas propias del almacén de manera manual o mecánica, ayudando a la medición, pesaje y traslado de las mercancías, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

N4:

Es el trabajador/a que, con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, bajo las órdenes de su mando correspondiente, todas o algunas de las labores propias del mismo, tales como el depaletizado, enjuagado, llenado, etiquetado, encajonado y paletizado, todo ello con conocimiento de las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observase y que pueda disminuir la producción.

N5:

Integran este nivel quienes, sin llegar a la perfección exigida para los niveles superiores, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

N6:

Es quien ayuda y auxilia en la realización de las tareas encomendadas a niveles superiores, estando capacitado para suplir a éste último en caso de ausencia, mientras dure ésta situación.

N7:

Es el trabajador/a que ayuda y auxilia en la realización de las tareas elementales y básicas de la Bodega/ Producción/Almacén, Mantenimiento y Oficios Auxiliares, encomendadas por los niveles superiores.

N8:

Es el trabajador/a que realiza las tareas de carga/descarga manual de contenedores, carga/descarga con transpaleta de contenedores y camiones, vaciado de producto terminado no conforme, manipulado de producto terminado y limpieza, ordenado todo ello por los niveles superiores.

PERSONAL SUBALTERNO

N1:

Son aquellos trabajadores que recibiendo instrucciones de sus superiores, cuidan los accesos a la fábrica o despachos, realizando funciones de custodia y vigilancia.

N2:

Es el trabajador/a que ayuda y auxilia en la realización de las tareas más elementales y básicas de mantenimiento/ oficios auxiliares, ordenado todo ello por los niveles superiores.

La misión del subalterno, consistirá en hacer recados, realizar encargos que se les encomienden entre los distintos departamentos, recoger y entregar correspondencia y otros trabajos elementales y similares.

Art. 8 Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas ó profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo Profesional.

El personal que habitualmente realice trabajos de diferentes niveles, será clasificado con arreglo a la nivel superior de las que realiza.

En el caso de cambiar de puesto de trabajo a otro de nivel superior se percibirá la retribución correspondiente a ésta última y a los dos meses de permanecer en el nivel superior, adquirirá éste automáticamente, salvo en los casos de sustitución.

Capítulo IV Jornada de trabajo y descansos

Art. 9 Jornada de trabajo y descansos

La jornada ordinaria de trabajo anual será de 1.758 horas de trabajo efectivo en cómputo global, teniendo siempre en cuenta el calendario laboral de la Región, con arreglo al cual se efectuará la distribución de ésta jornada anual.

Las horas de trabajo aquí pactadas son de trabajo efectivo y, por tanto, el trabajador estará a la hora de inicio y terminación de la jornada en el puesto de trabajo.

La jornada semanal ordinaria será de un mínimo de 35 horas y un máximo de 45 horas, distribuidas de lunes a viernes, a excepción de lo previsto en el siguiente párrafo. La jornada diaria mínima será, en todo caso, de 7 horas.

Se considerarán igualmente como ordinarios diez semanas anuales de lunes a sábado, en las que la jornada máxima podrá ser de 48 horas. La jornada de los sábados se desarrollará entre las 6:00 horas y las 14:00 horas, y su distribución se realizará con criterios equitativos entre los turnos existentes.

La distribución de la jornada anual de trabajo, dada la posible irregularidad de la carga de trabajo a lo largo del año, en razón de la estacionalidad derivada de las exigencias del mercado, se efectuará, en atención a los procesos productivos, pudiéndose prestar el trabajo, bien en régimen de turnos en horario continuado, a 1, 2 o 3 turnos, o bien en horario partido.

La distribución de la jornada, su planificación y el establecimiento de turnos, en el que se incluirán por secciones los horarios y los días de trabajo de la semana, se efectuará semanalmente por la Empresa y comunicado a los trabajadores todos los viernes, antes de las 14:00 horas, procurando efectuar rotación semanal de acuerdo con las necesidades productivas. Cualquier cambio sobre la planificación podrá preavisarse con 48 horas de antelación.

El horario de trabajo será acordado entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores a la firma del presente Convenio Colectivo.

Se reduce la jornada diaria a 7 horas con horario intensivo durante las semanas siguientes:

En el año 2012

- Del 02 al 08 de enero (Semana de Reyes)
- Del 02 al 08 de abril (Semana Santa)
- Del 09 al 15 de abril (Fiestas de primavera)
- Del 10 al 16 de septiembre (Feria de septiembre)
- Del 22 al 30 de diciembre (Fiestas de Navidad)

Y para el año 2013 y 2014 las semanas correspondientes conforme a las mismas festividades.

Art. 10 Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo semanal de aplicación de éste Convenio.

El número total de horas extras estarán dentro de los límites legales que marque la Legislación vigente en cada momento.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Art. 11 Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutarán un periodo anual de vacaciones de veinte y tres días laborables, de lunes a viernes (no computan ni sábados, ni domingos ni días festivos).

Los días de vacaciones disfrutados, se considerarán a todos los efectos como efectivamente trabajados, salvo en lo que se refiera al devengo y percepción del plus de transporte establecido en el artículo 16.

El disfrute de las mismas se realizará de común acuerdo entre los trabajadores y la empresa y al menos dos semanas se tomarán en los meses de verano (junio a septiembre). Como normal general, el período de disfrute se iniciará en Lunes y comprenderá semanas completas (de lunes a domingo), excepcionalmente y previa justificación, siempre con autorización del responsable directo, se podrá disfrutar de días sueltos.

El personal que ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones en la parte proporcional al tiempo trabajado; y el personal que cese durante el año por cualquier motivo, tendrá derecho a una compensación en metálico, correspondiente a la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas, en proporción igualmente al tiempo trabajado. Dicha parte proporcional se calculará a razón de dos días y medio al mes o fracción de mes trabajado.

En el caso de haber iniciado el trabajador el disfrute del periodo reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de I.T., por accidente ó enfermedad grave, tendrá derecho a que la duración de la misma se compute como días de vacaciones, percibiendo la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación por I.T. ó que dicho período de vacaciones quede interrumpido hasta el momento del alta médica.

Capítulo V**Interrupciones no periódicas de la prestación laboral****Art. 12 Licencias retribuidas**

El trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Con motivo de contraer matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a una licencia de 16 días naturales que serán retribuidos como efectivamente trabajados.
- Tres días naturales por maternidad de la esposa ó pareja de hecho. Caso de enfermedad grave derivada del parto se podrán ampliar a cinco días.
- Por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de gravedad de familiares por consanguinidad o afinidad de primer grado, 3 días

naturales si el hecho se produce en la localidad donde el trabajador desarrolla su actividad y de cinco días naturales si se produce fuera de ésta.

- Se reconocen, además de las reflejadas en este convenio colectivo, todas y cada una de las licencias establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, especialmente las recogidas en su Art. 37 y concordantes.

- El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o diferente sexo. Por lo que se reconoce el derecho al permiso matrimonial para los matrimonios de igual sexo. (Ley 13/2005 de 1 de Jul., Código Civil)

- Tanto el hombre como la mujer, por lactancia de hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo. (Ley 39/1999 de 5 de Nov.). Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolos al período de baja por maternidad o permiso paternal.

- Se podrá reducir la jornada, con la reducción proporcional de los salarios en los casos de guardia legal y cuidado directo de menores de seis años o minusválidos físico, psíquico o sensorial, y que no desempeñen actividades retribuidas. O, quien se encargase del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueden valerse por sí mismo y que no desempeñen actividad retribuida. (Ley 39/1999)

- Se podrá, igualmente, al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 tener derecho a las trabajadoras víctimas de violencia de género y, para poder efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, de reducir su jornada de trabajo con disminución proporcional de salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación al horario, de la aplicación flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se sílice en las empresas.

- Se tendrá derecho, además de lo ya recogido legalmente, a la ausencia de una hora de trabajo al día en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. (Art. 12/2001 de 9 de Jul.).

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

Capítulo VI

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 13 Excedencias

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen éste derecho por el mismo sujeto

causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultánea por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y a partir del segundo año de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Se pacta expresamente que el plazo para la reincorporación a la empresa tras el vencimiento de la excedencia es de siete días a partir de aquel.

En lo no contemplado en éste artículo, será de aplicación lo establecido en el artículo 46 del E.T.

Capítulo VII

Salarios

Art. 14 Incremento salarial y revisión salarial:

Los trabajadores afectados por el presente convenio en plantilla a la fecha de la firma del mismo, percibirán de una sola vez y con carácter no consolidable una prima de convenio por importe de 350 euros. El importe de la prima de convenio se hará efectivo en la nómina de noviembre ó diciembre de 2012.

La empresa procederá, en enero de 2013, a la actualización del salario base, plus de asistencia, plus de transporte y desayuno, incrementándolos en un 1,3%, sin generar atrasos del 2012.

El incremento para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2013, será del 1,3%, y será de aplicación sobre los siguientes conceptos: Salario Base, Plus de Asistencia, Plus de Transporte y Plus de Desayuno, y se aplicará a partir del 01/01/13.

El incremento para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2014, será del 1,30%, y será de aplicación sobre los siguientes conceptos: Salario Base, Plus de Asistencia, Plus de Transporte y Plus de Desayuno, y se aplicará a partir del 01/01/14.

Art. 15 Complementos salariales:

Salario Base:

El salario base de Convenio para el primer año de vigencia del mismo, será el que se determine en la tabla salarial anexa, con tal denominación.

Plus de Asistencia:

Se establece un plus de asistencia para todas las categorías profesionales en la cuantía que se detalla en el anexo salarial.

Plus Personal:

A los efectos establecidos en éste Convenio se entiende como plus personal, aquellas cantidades que se perciban por encima de los salarios establecidos en el presente Convenio.

Plus de nocturnidad:

Se establece un plus de nocturnidad para aquellos trabajos que se realicen entre las diez de la noche y las seis de la mañana, consistente en un 30% del valor hora de cada categoría profesional, de acuerdo con la tabla salarial vigente.

Complementos salariales de periodicidad superior al mes:

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, que se abonarán la 1.ª quincena de Julio y la 1.ª quincena de diciembre

de cada año a razón de las cantidades que figuran en el anexo salarial del presente Convenio más el plus personal correspondiente a cada trabajador.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, percibirán las anteriores gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

Percepciones Extrasalariales

Plus de Transporte:

Los trabajadores afectados por éste Convenio, tendrán derecho a percibir por cada día laborable trabajando, un plus de acuerdo con lo establecido en la tabla salarial anexa en cómputo mensual y que no será percibido, lógicamente durante el período vacacional.

Plus de Desayuno:

Los trabajadores de plantilla afectados por éste Convenio, a excepción del personal Comercial, tendrán derecho a percibir un plus para el desayuno, en cómputo mensual consisten en la cantidad de 80,21 € para el año 2012, de 82,31 € para el año 2013 y de 83,38 € para el año 2014,

Dietas:

Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen a localidad distante de aquella dónde se encuentra el centro de trabajo, percibirán en concepto de dietas las siguientes cantidades:

Por desayuno	6,00 €
Por comida	17,00 €
Por cena	14,00 €
Por pernocta	23,00 €

La vigencia de éstos valores fijos se mantendrá hasta el 31 de diciembre del 2014.

Las cantidades anteriores se abonarán según el siguiente horario de salida y regreso:

Desayuno, antes de las 9 horas.

Comida, de las 13 a las 16 horas.

Cena, de las 20 a las 23 horas.

Habitación para pernoctar, de las 23 horas en adelante.

Capítulo VIII

Promoción y formación profesional

Art. 16 Promoción profesional:

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

Todos los trabajadores sujetos a éste Convenio tendrán igualdad de condiciones para cubrir los puestos vacantes o de nueva creación, así como a cambiar a una categoría ó 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 ó ajeno a ella, libremente designado por ésta.

En referencia al personal obrero, la promoción o ascenso se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, por el personal de categoría inmediata inferior y siempre que aquellos a quienes les corresponde estén calificados como aptos por la Empresa o declarados como tales en la prueba a que se les someta.

Con un mes, como mínimo, de antelación a la fecha del comienzo de las pruebas para el ascenso o promoción, la Empresa efectuará la oportuna convocatoria y la publicación de los programas y/ o pruebas exigidas. Tales pruebas recogerán con la mayor claridad y precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios, que deberán estar siempre en consonancia con el puesto de trabajo a desarrollar dentro de cada categoría o grupo profesional.

El proceso estará ultimado en un plazo no superior a los dos meses contados desde la fecha de inicio de las pruebas.

El procedimiento a seguir para evaluar el posible ascenso, promoción, vacante, ó puesto de nueva creación, lo determinará La Comisión Mixta Calificadora que estará compuesta por dos miembros designados por al Dirección de la Empresa, de los cuales uno actuará como presidente, y dos trabajadores designados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, quienes de mutuo acuerdo, elaborarán las pruebas que han de efectuarse a los candidatos.

Los componentes de la Comisión Mixta Calificadora puntuarán, a título individual, según el baremo establecido, procediéndose al final del examen o prueba a computar los puntos adjudicados. En caso de empate en la puntuación, prevalecerá la antigüedad.

Art. 17 Formación profesional:

La empresa desarrollará la política de formación y promoción adecuada en orden a la mejora del nivel cultural y profesional de sus empleados, según necesidades administrativas, comerciales, organizativas y de fabricación que se den en cada momento, procurando completar la formación profesional de sus trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Igualmente a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo par la asistencia a cursos de formación profesional ó a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

En los cursos que tengan relación directa con los trabajos que se realizan en la fábrica, se programará la realización de un examen final, entregando al cursillista un certificado en el que figure el nivel de aprovechamiento y conocimientos adquiridos en el curso.

Art. 18 Conductores:

Aquellos a quienes por causas no imputables a los mismos les sea retirado el carnet de conducir cuando se encuentren prestando servicio a cargo de la empresa, ésta lo destinará al puesto de trabajo que en aquel momento tengan disponible, respetándole durante el periodo que lo tengan retenido su categoría y salario, salvo en casos en que hayan sido condenados judicialmente por imprudencia o hallados en situación de embriaguez o toxicomanía.

Capítulo IX**Derechos colectivos****Art. 19 Comités de empresa y delegados de personal:**

A los representantes sindicales de los trabajadores, se les reconocen los derechos y garantías establecidos en la legislación vigente.

Cada uno de los Delegados de Personal ó miembros de Comité de Empresa dispondrán de un crédito de veinticinco horas mensuales, retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de 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 con la Empresa, no computarán como utilización a efectos de la suma total del crédito horario, computándose a todos los efectos como trabajo efectivo.

Se notificará a la Dirección con 72 horas de antelación la ausencia por motivos sindicales, salvo causa grave que justifique un menor plazo.

Art. 20 Derechos sindicales:

Los trabajadores afiliados a una central sindical, legalmente representativa, podrán elegir o designar su propio delegado sindical en la Empresa.

Capítulo X**Beneficios sociales****Art. 21 Complemento de incapacidad temporal por enf. común, accidente no laboral, enfermedad profesional y acc. de trabajo:**

En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente del trabajador, laboral o no, la Empresa garantizará al trabajador el percibo de la totalidad de su remuneración desde el primer día de la baja, como si se tratase de días efectivamente trabajados.

Art. 22 Complemento de I.T. por riesgo durante el embarazo:

La empresa complementarán hasta el 100% de la base reguladora en los casos de riesgo durante el embarazo.

Art. 23 Póliza de seguro para indemnización por muerte e invalidez.

La Empresa cubrirá el riesgo de muerte e incapacidad absoluta para el trabajo por cualquier causa, suscribiendo al efecto póliza de seguro con la Entidad Aseguradora que estime más conveniente en la cuantía de 25.000,00 €, a favor de aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima de tres meses al servicio de la empresa.

La Empresa anticipará a sus trabajadores o herederos legales, tres mensualidades de sus haberes con cargo a su indemnización que éstos deben

percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada, reintegrándose a la Empresa dicho importe una vez que se haga efectiva la indemnización.

Art. 24 Ayuda escolar

Se establece una ayuda anual a abonar en el recibo de salario del mes de septiembre, para aquellos trabajadores con hijos en edad escolar según la clasificación siguiente:

- De 3 a 5 años	Preescolar	100,00 €
- De 6 a 12 años	Primaria	120,00 €
- De 13 a 16 años	Secundaria	145,00 €
- De 17 a 22 años	Universitaria (*)	300,00 €

(*) Universitaria: siempre y cuando justifiquen que el hijo/a está matriculado en una Escuela o Facultad Universitaria – estudios universitarios o de grado superior F.P. excluyendo los de posgrado).

Para la fijación de la edad, se establecerá la que tengan al 31/12 de vigencia del Convenio.

Art. 25 Ayuda asistencial y prestación por invalidez.

Se establece una ayuda anual de 355,00 € a abonar en el mes de septiembre, para aquellos trabajadores con hijos disminuidos psíquicos o físicos que hayan sido calificados por el órgano competente de su CC.AA con un porcentaje mínimo del 33% de minusvalía.

También percibirán la cantidad de 1.725,00 € aquellos trabajadores que dejen de prestar sus servicios en la empresa, por haber sido declarados por la Comisión Técnica Calificadora en situación de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual o Absoluta para toda clase de trabajos.

Capítulo XI

Seguridad y salud laboral

Art. 26 Prendas de trabajo

La Empresa entregará a los trabajadores ropa de trabajo dependiendo de las necesidades en las distintas épocas del año, viniendo éstos, obligados a llevarlas durante la jornada.

También entregará la Empresa, calzado de seguridad para su uso obligatorio a aquellos trabajadores que por la especialidad de su trabajo necesiten.

Los trabajadores cuidarán de forma especial su higiene personal y la ropa de trabajo.

Art. 27 Política preventiva

Todos los trabajadores afectados por éste Convenio, deberán ser sometidos a un control de su estado de salud con periodicidad anual de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes.

La Empresa y la representación legal de los trabajadores que suscriben éste acuerdo, se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

La Empresa deberá dotarse de un Plan de Prevención en materia de Seguridad y Salud, así como los servicios necesarios para la realización del mismo. Los representantes legales de los trabajadores participarán en su elaboración y vigilarán el cumplimiento de lo señalado.

Capítulo XII

Igualdad y no discriminación

Art. 28 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 o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales.

Se garantizará 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.

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

TABLA SALARIAL CONVENIO 2012

	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS ASIST.</u>	<u>PLUS TRANS.</u>	<u>BRUTO MES</u>	<u>EXTRA JULIO</u>	<u>EXTRA NAVIDAD</u>	<u>SALARIO ANUAL</u>
TECNICOS							
N1	1.153,66	108,37	91,86	1.353,89	1.346,23	1.346,23	18.847,29
N2	1.143,74	108,37	91,86	1.343,97	1.336,31	1.336,31	18.708,41
N3	1.143,74	108,37	91,86	1.343,97	1.336,31	1.336,31	18.708,41
N4	1.068,25	108,37	91,86	1.268,48	1.260,83	1.260,83	17.651,58
ADMINISTRATIVOS							
N1	1.173,46	108,37	91,86	1.373,69	1.366,03	1.366,03	19.124,49
N2	1.153,66	108,37	91,86	1.353,89	1.346,23	1.346,23	18.847,29
N3	1.143,74	108,37	91,86	1.343,97	1.336,31	1.336,31	18.708,41
N4	1.114,09	108,37	91,86	1.314,32	1.306,66	1.306,66	18.293,31
N5	1.091,19	108,37	91,86	1.291,42	1.283,76	1.283,76	17.972,71
N6	1.045,37	108,37	91,86	1.245,60	1.237,94	1.237,94	17.331,23
N7	940,84	108,37	91,86	1.141,07	1.133,41	1.133,41	15.867,81
COMERCIALES							
N1	1.153,66	108,37	91,86	1.353,89	1.346,23	1.346,23	18.847,29
N2	1.143,74	108,37	91,86	1.343,97	1.336,31	1.336,31	18.708,41
N3	1.123,99	108,37	91,86	1.324,22	1.316,56	1.316,56	18.431,90
N4	1.114,09	108,37	91,86	1.314,32	1.306,66	1.306,66	18.293,31
N5	1.091,19	108,37	91,86	1.291,42	1.283,76	1.283,76	17.972,71
SUBALTERNOS							
N1	1.091,19	108,37	91,86	1.291,42	1.283,76	1.283,76	17.972,71
N2	1.022,84	108,37	91,86	1.223,07	1.215,41	1.215,41	17.015,81
OBREROS (B/P/M/OA)							
N1	1.123,99	108,37	91,86	1.324,22	1.316,56	1.316,56	18.431,90
N2	1.114,09	108,37	91,86	1.314,32	1.306,66	1.306,66	18.293,31
N3	1.091,19	108,37	91,86	1.291,42	1.283,76	1.283,76	17.972,71
N4	1.114,09	108,37	91,86	1.314,32	1.306,66	1.306,66	18.293,31
N5	1.091,19	108,37	91,86	1.291,42	1.283,76	1.283,76	17.972,71
N6	1.068,20	108,37	91,86	1.268,43	1.260,77	1.260,77	17.650,85
N7	1.017,92	108,37	91,86	1.218,15	1.210,49	1.210,49	16.946,93
N8	945,67	108,37	91,86	1.145,90	1.138,25	1.138,25	15.935,44

TABLA SALARIAL CONVENIO 2013

	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS ASIST.</u>	<u>PLUS TRANS.</u>	<u>BRUTO MES</u>	<u>EXTRA JULIO</u>	<u>EXTRA NAVIDAD</u>	<u>SALARIO ANUAL</u>
TECNICOS							
N1	1.183,85	111,21	94,26	1.389,32	1.381,47	1.381,47	19.340,53
N2	1.173,67	111,21	94,26	1.379,14	1.371,28	1.371,28	19.197,99
N3	1.173,67	111,21	94,26	1.379,14	1.371,28	1.371,28	19.197,99
N4	1.096,21	111,21	94,26	1.301,68	1.293,82	1.293,82	18.113,51
ADMINISTRATIVOS							
N1	1.204,17	111,21	94,26	1.409,64	1.401,78	1.401,78	19.624,95
N2	1.183,85	111,21	94,26	1.389,32	1.381,46	1.381,46	19.340,50
N3	1.173,67	111,21	94,26	1.379,14	1.371,28	1.371,28	19.197,99
N4	1.143,24	111,21	94,26	1.348,71	1.340,86	1.340,86	18.772,02
N5	1.119,75	111,21	94,26	1.325,21	1.317,36	1.317,36	18.443,03
N6	1.072,73	111,21	94,26	1.278,20	1.270,34	1.270,34	17.784,77
N7	965,46	111,21	94,26	1.170,93	1.163,08	1.163,08	16.283,05
COMERCIALES							
N1	1.183,85	111,21	94,26	1.389,32	1.381,46	1.381,46	19.340,50
N2	1.173,67	111,21	94,26	1.379,14	1.371,28	1.371,28	19.197,99
N3	1.153,40	111,21	94,26	1.358,87	1.351,02	1.351,02	18.914,24
N4	1.143,24	111,21	94,26	1.348,71	1.340,86	1.340,86	18.772,02
N5	1.119,75	111,21	94,26	1.325,21	1.317,36	1.317,36	18.443,03
SUBALTERNOS							
N1	1.119,75	111,21	94,26	1.325,21	1.317,36	1.317,36	18.443,03
N2	1.049,61	111,21	94,26	1.255,08	1.247,22	1.247,22	17.461,09
OBREROS (B/P/M/OA)							
N1	1.153,40	111,21	94,26	1.358,87	1.351,02	1.351,02	18.914,24
N2	1.143,24	111,21	94,26	1.348,71	1.340,86	1.340,86	18.772,02
N3	1.119,75	111,21	94,26	1.325,21	1.317,36	1.317,36	18.443,03
N4	1.143,24	111,21	94,26	1.348,71	1.340,86	1.340,86	18.772,02
N5	1.119,75	111,21	94,26	1.325,21	1.317,36	1.317,36	18.443,03
N6	1.096,15	111,21	94,26	1.301,62	1.293,77	1.293,77	18.112,75
N7	1.044,56	111,21	94,26	1.250,03	1.242,17	1.242,17	17.390,41
N8	970,42	111,21	94,26	1.175,89	1.168,03	1.168,03	16.352,45

TABLA SALARIAL CONVENIO 2014

	<u>SALARIO</u> <u>BASE</u>	<u>PLUS</u> <u>ASIST.</u>	<u>PLUS</u> <u>TRANS.</u>	<u>BRUTO</u> <u>MES</u>	<u>EXTRA</u> <u>JULIO</u>	<u>EXTRA</u> <u>NAVIDAD</u>	<u>SALARIO</u> <u>ANUAL</u>
TECNICOS							
N1	1.199,24	112,65	95,49	1.407,38	1.399,43	1.399,43	19.591,96
N2	1.188,93	112,65	95,49	1.397,07	1.389,11	1.389,11	19.447,56
N3	1.188,93	112,65	95,49	1.397,07	1.389,11	1.389,11	19.447,56
N4	1.110,46	112,65	95,49	1.318,60	1.310,64	1.310,64	18.348,98
ADMINISTRATIVOS							
N1	1.219,82	112,65	95,49	1.427,96	1.420,01	1.420,01	19.880,08
N2	1.199,24	112,65	95,49	1.407,38	1.399,42	1.399,42	19.591,93
N3	1.188,93	112,65	95,49	1.397,07	1.389,11	1.389,11	19.447,56
N4	1.158,11	112,65	95,49	1.366,25	1.358,29	1.358,29	19.016,06
N5	1.134,30	112,65	95,49	1.342,44	1.334,49	1.334,49	18.682,79
N6	1.086,67	112,65	95,49	1.294,81	1.286,85	1.286,85	18.015,97
N7	978,01	112,65	95,49	1.186,15	1.178,19	1.178,19	16.494,73
COMERCIALES							
N1	1.199,24	112,65	95,49	1.407,38	1.399,42	1.399,42	19.591,93
N2	1.188,93	112,65	95,49	1.397,07	1.389,11	1.389,11	19.447,56
N3	1.168,40	112,65	95,49	1.376,54	1.368,58	1.368,58	19.160,13
N4	1.158,11	112,65	95,49	1.366,25	1.358,29	1.358,29	19.016,06
N5	1.134,30	112,65	95,49	1.342,44	1.334,49	1.334,49	18.682,79
SUBALTERNOS							
N1	1.134,30	112,65	95,49	1.342,44	1.334,49	1.334,49	18.682,79
N2	1.063,25	112,65	95,49	1.271,39	1.263,43	1.263,43	17.688,09
OBREROS (B/P/M/OA)							
N1	1.168,40	112,65	95,49	1.376,54	1.368,58	1.368,58	19.160,13
N2	1.158,11	112,65	95,49	1.366,25	1.358,29	1.358,29	19.016,06
N3	1.134,30	112,65	95,49	1.342,44	1.334,49	1.334,49	18.682,79
N4	1.158,11	112,65	95,49	1.366,25	1.358,29	1.358,29	19.016,06
N5	1.134,30	112,65	95,49	1.342,44	1.334,49	1.334,49	18.682,79
N6	1.110,40	112,65	95,49	1.318,54	1.310,59	1.310,59	18.348,22
N7	1.058,14	112,65	95,49	1.266,28	1.258,32	1.258,32	17.616,48
N8	983,03	112,65	95,49	1.191,17	1.183,22	1.183,22	16.565,03