

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

3087 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 de la empresa Industria Jabonera Lina 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 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 30/1/0129/2016; denominado Industria Jabonera Lina S.A.; código de convenio n.º 30001932011994; ámbito Empresa; suscrito con fecha 4/10/2016, 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 11 de abril de 2017.—El Director General de Relaciones, Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INDUSTRIA JABONERA LINA, S.A.

20 febrero de 2017

ÍNDICE:

CAPÍTULO I:	ÁMBITO DE APLICACIÓN
CAPÍTULO II:	POLÍTICA SALARIAL
CAPÍTULO III:	POLÍTICA DE EMPLEO.
CAPÍTULO IV:	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
CAPÍTULO V:	LICENCIAS Y EXCEDENCIAS
CAPÍTULO VI:	RÉGIMEN DISCIPLINARIO
CAPÍTULO VII:	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
CAPÍTULO VIII:	MEDIO AMBIENTE
CAPÍTULO IX:	DERECHOS SINDICALES

CAPÍTULO X: FORMACIÓN

Capítulo XI: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ANEXO I: GRUPOS PROFESIONALES, CATEGORÍAS Y REMUNERACIÓN
SALARIAL 2016

PREÁMBULO

1.- El presente convenio es suscrito entre los representantes legales de la empresa Industria Jabonera Lina S.A., y los representantes legales de los trabajadores que conforman el comité de empresa de Linasa:

Representantes legales de la empresa:

Don Juan Pérez Sánchez (Consejero Delegado de Linasa)

Don José M^a Pérez Sánchez (Consejero Delegado de Linasa)

Representantes legales de los trabajadores:

Don Manuel Cortes Martínez (UGT)

Don Antonio Marín Cabello (UGT)

Don José Antonio Guillén Rubio (UGT)

Don Juan Antonio Fernández Martínez (USO)

Doña María Fernández Montero (USO)

Don Luis Miguel Peñalver Almagro (USO)

Don Augusto Martínez Serrano (UGT)

Don Antonio Fernández Alarcón (UGT)

Don Antonio Araez Verdú (UGT)

2.- Procedimiento:

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen. Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto. La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR II).

3.- Inaplicación del convenio:

El procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T. será el previsto en el citado artículo.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, las discrepancias se someterán a los procedimientos de mediación y, en su caso, de arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. A los efectos del sometimiento a mediación y arbitraje, será la Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguiente a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación a la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral conforme al ASECMUR II.

Capítulo I:

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Industria Jabonera Lina, S.A. y los trabajadores por cuenta ajena que en ella prestan sus servicios.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

Las normas competentes en el presente Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa.

Artículo 3.º Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, y en cualquier caso en el plazo de 10 días desde la firma del mismo. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2.018.

El plazo se entenderá tácitamente prorrogado por periodos de 2 años si no mediase denuncia formal de alguna de las partes, preavisando con un mes de antelación a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4.º Garantía "ad personam".

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal vigentes a la fecha de firma del presente Convenio.

Artículo 5.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico indivisible. Si por el órgano competente se declara nula o ilegal alguna de sus previsiones, quedará sin efecto todo el Convenio, debiendo reconsiderar su contenido la Comisión Negociadora.

Artículo 6.º Comisión Paritaria.

Se establece una comisión paritaria mixta para la vigilancia, interpretación cumplimiento de este Convenio. La comisión mixta estará compuesta por tres miembros del comité de empresa y tres miembros de la representación de la empresa.

Esta comisión se reunirá, previa convocatoria, a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cinco días hábiles pudiendo ser asistidos, previo acuerdo de ambas partes, por uno o varios asesores con voz pero sin voto. Las decisiones se tomarán por mayoría absoluta.

Serán funciones de la Comisión Paritaria, las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones de las partes contratantes.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- e) Cualesquiera otras que, en su caso, determine la Ley.

Capítulo II:

Política salarial

Artículo 7.º Salario base del Convenio.

Estará compuesto por una cantidad para cada categoría, que se abonará mensualmente según se relaciona en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 8.º Participación en beneficios.

Por ese concepto percibirán los trabajadores mensualmente una cantidad consistente en el diez por ciento del salario base y antigüedad correspondiente.

Artículo 9.º Complemento por Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán como complemento personal de Antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la empresa, consistente en un (1) trienio del 5% y cinco (5) quinquenios del 10% del Salario Base.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha del nuevo ingreso.

Artículo 10.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establece en el presente Convenio tres gratificaciones extraordinarias denominadas Verano, Navidad y 1.º de Mayo, que se abonará a razón de 30 días de Salario Base más Antigüedad, más Plus de Convenio. Serán pagaderas el 30 de junio la de Verano, el 15 de diciembre la de Navidad. La de 1.º de mayo se percibirá de forma prorrateada en los 12 meses del año.

Artículo 11.º Plus de Actividad.

Estará compuesto por una cantidad para cada categoría profesional, en la cuantía establecida en el anexo I de este Convenio.

Artículo 12.º Incentivos.

Al objeto de incentivar el mayor grado de responsabilidad, diligencia, y buen hacer que el operario desarrolle en el ejercicio de los cometidos inherentes a su categoría profesional, la Dirección de la empresa podrá conceder gratificaciones personales en orden a la consecución de los objetivos pretendidos. Tal gratificación no será consolidable.

Artículo 13.º Otros Pluses.

a) Plus de convenio: Por acuerdo realizado entre la Dirección de la empresa y los Representantes de los Trabajadores en la fecha de 8 de enero de 2.008, se elimina el Plus de Transporte a partir del mes de enero de 2.008, y en compensación se crea un nuevo plus salarial denominado Plus de Convenio, con valor de partida igual al Plus de Transporte en el año 2008, que forma parte de la base de cotización de todas las categorías de forma que el salario bruto mensual quede invariable aunque se aumenta la base cotizable.

En virtud del acuerdo anterior, los trabajadores por tanto, no tendrán derecho a cantidad alguna en concepto de plus de transporte, plus de distancia o cualesquiera otros derivados de sus desplazamientos al lugar de trabajo.

b) Plus de turno continuo: Complemento salarial a abonar a aquellos trabajadores que realizan un trabajo a turnos de forma continua y que implica posibilidad de trabajo los 7 días de la semana y los 365 días del año. Es decir, están asignados a turnos en procesos productivos que trabajan de forma continua 24 h/día y 365 Días/año excepto mantenimientos programados. Por tanto realizan turnos que cubren las 24 h del día incluidos los fines de semana y festivos de forma regular.

c) Plus de asistencia: Complemento salarial por no faltar al trabajo bajo ninguna causa o circunstancia, independientemente que la causa de faltar esté cubierta legalmente, así como por tener disponibilidad para venir a cubrir la falta de un compañero de trabajo pudiendo ser avisado en cualquier momento y comprometiéndose a presentarse en el menor tiempo posible. Este plus es VARIABLE. Si hay una falta de asistencia en un mes pierden el 50% que lo recibe el compañero que viene a sustituirlo. Si hay una 2.ª falta se pierde el 50% restante.

d) Plus de flexibilidad: Complemento salarial por disfrutar del tiempo de descanso para bocadillo o comida en el entorno del puesto de trabajo y con flexibilidad para interrumpirlo ante cualquier necesidad del puesto de trabajo. Este complemento se da en procesos de fabricación donde por su naturaleza o dificultad no se pueden realizar sustituciones para el bocadillo y la parada del mismo produce desajustes perjudiciales para el proceso. Es un complemento VARIABLE que se calcula multiplicando las jornadas trabajadas por un precio fijo según el puesto de trabajo. Este complemento es aplicado a los siguientes puestos de trabajo: Operador de planta de sulfonación, operador de sopladora, operador de planta de sólidos.

e) Plus por servicio de guardia: Complemento salarial por estar localizable fuera de la jornada de trabajo (incluidas noches y fines de semana), y disponible para venir de forma urgente a la empresa para atender averías. Para el año 2016 queda compuesto por un importe de 75 €/semana de guardia y de un valor de 22 €/h por intervención, con un mínimo a abonar de 2 horas.

f) Plus de conducción: Complemento salarial por estar asignado a puestos de trabajo en los que gran parte de la jornada (más de un 30%) y de forma continuada se conduce un vehículo por vías públicas. Se crea en dos tramos. Para el año 2016 para trabajadores con área de conducción habitual menor de 50 Km de radio desde su base 150€/mes. Para trabajadores con área de conducción habitual mayor de 50 Km de radio desde su base 350€/mes.

g) Plus de productividad: Complemento salarial a abonar a trabajadores en concepto de consecución de los objetivos de productividad y rendimiento en

su puesto de trabajo. En trabajadores asignados al área de Producción es un complemento variable que se calcula según cálculos objetivos de la productividad de su línea de producción o área de trabajo por medio de indicadores objetivos y medibles. Al resto de trabajadores donde no existe un sistema de cálculo objetivo de la productividad de su trabajo, en este complemento se incluirá una cantidad que valore la necesidad del puesto de trabajo de alargar jornada o trabajos puntuales en fin de semana, así como la valoración del desempeño individual del trabajador por parte de sus superiores.

Becas y ayudas:

1. Ayuda a trabajadores en baja por enfermedad común de larga duración: Ayuda económica a trabajadores de baja por enfermedad común diagnosticada por facultativo especialista y con pruebas objetivas que la justifiquen consistente en un importe de 200€/mes. Dicha ayuda se podrá abonar a partir del mes siguiente al segundo contado desde que se ha iniciado la baja (quedan excluidas las bajas derivadas de problemas mentales o procesos ansiosos o depresivos, así como aquellas que no puedan ser respaldadas por pruebas objetivas). Para recibir esta ayuda debe ser solicitada previamente por escrito por el trabajador, y presentar directamente al Director de RRHH informe médico y pruebas objetivas que la dictaminen. Esta información será tratada de forma confidencial y sólo será conocida por el Director de RRHH y el Consejo de Dirección a fin de aprobar la concesión de la ayuda.

2. Ayuda a familias de trabajadores con hijos escolarizados: Ayuda económica a los 20 trabajadores con hijos escolarizados en cualquier ciclo formativo con duración mínima de 1 año y menor renta por miembro de la unidad familiar. Estas ayudas se convocaran una vez al año y se registrarán según los criterios que se definan en el documento redactado al efecto. La ayuda consistirán en un importe de 150€ por trabajador. Cuando además alguno de los hijos este escolarizado en un curso universitario o de postgrado, esta cantidad se incrementará con una ayuda extra de 100€.

Artículo 14.º Complementos por accidente.

En los casos de baja por Incapacidad Temporal debida a accidente de trabajo, el trabajador percibirá, con cargo a la empresa, la diferencia entre la prestación por incapacidad temporal y el salario mensual establecido en el presente convenio.

Artículo 15.º Incrementos salariales.

Los Representantes Sindicales de la empresa y Los Representantes de la Dirección se reunirán al menos una vez al año a petición de cualesquiera de las partes, para negociar la subida salarial a hacer efectiva a inicios del año siguiente.

Capítulo III:

Política de empleo.

Sección primera

Artículo 16.º- Ingreso en la empresa.-

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y específicas recogidas en los programas nacionales de fomento del empleo vigentes en cada momento.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en aprendizaje, formación y prácticas. Para hacer efectivo el principio de acción positiva deberán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de forma que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate.

Los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la inexistencia de discriminación por razón de los factores anteriormente expuestos.

Cuando existan vacantes en puestos de trabajo que no impliquen mando o confianza, la Dirección de la empresa, salvo acuerdo en contrario con los representantes de los trabajadores, previamente a acudir a la contratación de personal externo a la empresa, informará por los medios habituales establecidos en la Empresa, con la finalidad de que cualquier trabajador pueda optar al proceso de selección del puesto que se pretende cubrir.

Artículo 17.º- Periodo de prueba.-

El ingreso de los trabajadores se considerará 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:

- Grupos profesionales 8 y 7, seis meses.
- Grupos profesionales 6 y 5, cuatro meses.
- Grupos profesionales 4 y 3, tres meses.
- Grupo profesional 1 y 2, dos meses.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al 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. La facultad de desistimiento no podrá ejercitarse si ocasiona la lesión de un derecho fundamental.

No podrá celebrarse un nuevo periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo. La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Sección segunda

Artículo 18.º- Contratación.-

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada conforme a la legislación laboral vigente en cada momento.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de Ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

Artículo 19.º- Pluriempleo.-

Los firmantes del presente Convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general. Por ello, y para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer para su examen a los representantes de los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, las empresas no llevarán a efecto contrataciones de trabajo a personas pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra empresa. Sí podrán hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornadas de trabajo a tiempo parcial, siempre que en conjunto no superen la jornada ordinaria de trabajo.

Sección tercera

Artículo 20.º- Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales prestadas de lunes a viernes y 1.804 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. No obstante, cuando las necesidades de producción de la empresa lo aconsejen, se podrá trabajar los fines de semana respetándose en todo caso el límite máximo de jornada.

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, el trabajador tendrá derecho a 25 minutos en concepto de "pausa-bocadillo". A estos efectos, 20 minutos de tal descanso computarán como tiempo efectivo de trabajo y los 5 minutos restantes como tiempo de descanso para compensar aquellos años en que el número de horas de trabajo correspondientes a las jornadas laborables es mayor que el número de horas de trabajo efectivo anual que marca el convenio.

En periodos de alta producción y en las secciones que sea necesario por las necesidades productivas, se podrá establecer por la empresa régimen de trabajo a turnos.

Artículo 21.º Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de 22 días laborables de vacaciones al año de los cuales 11 de ellos deberán ser disfrutados ininterrumpidamente en los meses de verano.

El calendario de vacaciones será fijado al inicio del año de común acuerdo entre Los representantes Sindicales y los de la Dirección de la empresa. Los trabajadores conocerán las fechas que le correspondan con al menos dos meses de antelación al comienzo del disfrute. La asignación de los trabajadores a los diferentes turnos se hará por elección de forma rotatoria de los trabajadores que componen un mismo grupo dentro de la organización de la empresa.

Artículo 22.º Póliza de accidentes.

La empresa, a la entrada en vigor del presente Convenio, concertará una póliza colectiva de accidente que garantice al trabajador o a sus beneficiarios una indemnización de 20.000 euros, en los casos de muerte o incapacidad permanente total o absoluta producidas por accidente de trabajo.

Artículo 23.º Prestación por defunción.

Si se produjera el fallecimiento de un trabajador de plantilla, la empresa abonará a sus familiares beneficiarios una cantidad consistente en una mensualidad de su salario por cada siete (7) años de servicios prestados en la empresa, así como la parte proporcional correspondiente a los años que superen cada bloque de 7 años.

Artículo 24.º Prendas de trabajo.

Tras la incorporación del trabajador a la empresa, esta entregará al personal de fabricación y almacén dos equipaciones de uniforme completos, para invierno y para verano, que le serán renovados periódicamente cuando alcancen un grado de deterioro suficiente.

Artículo 25.º Cese en la empresa.

El trabajador que pretenda cesar voluntariamente al servicio de la empresa, deberá preavisar con una antelación mínima de 15 días. El trabajador que incumpla con su deber de preaviso, compensará a la empresa con un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

La empresa, en caso de extinción de contrato, preavisará igualmente al trabajador en los mismos plazos excepto en periodo de prueba, despido disciplinario, despido objetivo o colectivo, donde se aplicaran los plazos previstos en la ley. Cuando la Empresa incumpla con su deber de preaviso, compensará al trabajador con un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

Capítulo IV:**Clasificación profesional.****Movilidad funcional y geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo***Sección primera***Artículo 26.º- Clasificación funcional.-**

Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los Representantes de los trabajadores se modifica la clasificación funcional por categorías existente hasta ahora quedando clasificados los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, en grupos profesionales.

Dentro de cada grupo profesional se crea una subclasificación entre 2 y 5 niveles según el grupo, a fin de poder reconocer dentro de un mismo grupo los diferentes niveles de dominio de la materia, responsabilidad, capacidad de mando, iniciativa, motivación, y esfuerzo de los trabajadores que componen ese grupo profesional.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

En el Anexo I del presente convenio se adjunta tabla de los grupos profesionales y sus subniveles con su correspondiente salario bruto anual.

Artículo 27.º- Definición de los grupos profesionales.-

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en LINASA, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- a) Producción.
- b) Ingeniería y Mantenimiento.
- c) Logística
- d) Departamento Técnico.
- e) Administración.
- f) Comercial.
- g) Compras.
- h) Recursos Humanos y Servicios.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

I. Conocimientos.- Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

- a) Formación:

Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc..

- b) Experiencia:

Este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/Autonomía.- Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

- a) Marco de referencia:

Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

- b) Elaboración de la decisión:

Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad.- Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades Especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza y coordinación manual, ocular y motora, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad.- Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal.

Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando.- Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Grupo profesional 0.- Criterios generales.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos gerenciales en las divisiones, departamentos, fábricas, plantas, o cualquier otro ámbito similar.

Grupo profesional 1.- Criterios generales.

Grupo correspondiente a puestos de trabajo de la escala básica donde se realicen operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente

establecidas, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan formación específica ni experiencia,

Formación.- Los conocimientos para acceder a este tipo de puestos es educación primaria o secundaria obligatoria.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen puestos de trabajo como auxiliares de carga y descarga, operadores de apoyo, operadores de limpieza, etc., así como otros puestos de trabajo donde se desempeñen actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades manuales en acondicionado y/o envasado.
- Operaciones elementales en máquinas, entendiéndose por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Operaciones de limpieza, aún utilizando maquinaria a tal efecto.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- Etc.

Grupo profesional 2.- Criterios Generales.

Grupo correspondiente a puestos de trabajo de la escala básica con funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, (montar y desmontar) con posible utilización de maquinaria con elementos electrónicos, y regulaciones.

La formación mínima necesaria para acceder a esta categoría es la de poseer estudios de Educación Secundaria Obligatoria en rama relacionada con el puesto de trabajo. En caso de no poseer la formación requerida será necesaria como mínimo experiencia demostrada de 3 años en puesto similar.

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos tales como lectores, escáneres, etc.

Formación.- La formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen puestos de trabajo como operadores de máquina, o auxiliares de carga y descarga, u operadores de apoyo, etc, con capacidad demostrada para desempeñar varios puestos de categoría similar, así como otros puestos de trabajo donde se desempeñen actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades auxiliares, elementales o de ayuda en proceso de fabricación de productos.
- Actividades que consistan en preparar, según dosificación específicamente establecida, materias primas para elaboración de productos, bien manualmente o por medio de maquinaria para cuyo manejo no se precisa otra formación que el conocimiento de instrucciones concretas.
- Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado, con regulación y puesta a punto de maquinarias y/o procesos elementales.

- Actividades elementales de laboratorio que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar; limpieza y lavado de medios analíticos y ayuda a las tareas de análisis, bajo control directo.

- Funciones de portería-conserjería que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.

- Trabajos elementales y/o de ayuda en tareas de administración.

- Labores de embalaje y etiquetados de expediciones.

- Etc.

Grupo profesional 3.- Criterios generales.

Grupo correspondiente a puestos de trabajo de cualificación intermedia donde se ejecutan operaciones que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación.- La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con varios años de experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado superior relacionado con la actividad a desempeñar. En caso de no poseer la formación requerida será necesaria experiencia demostrada de al menos 2 años en el puesto o equivalente.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen puestos de trabajo como auxiliares de recepción de materias primas, operadores de línea, Auxiliares electricistas, mecánicos, o administrativos, analistas de laboratorio, o puestos de trabajo de escala básica que además de las responsabilidades de su puesto de trabajo tienen una o varias responsabilidades extras de cualificación intermedia que les ocupa mas de 1/4 de su tiempo. En general, puestos de trabajo que incluyen actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de líneas de envasado y/o acondicionado, cuyo manejo sea complejo, esto es,

- Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea o parte de una cadena de envasado o acondicionado que precise de acciones manuales múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas, y que conlleve la colaboración de operarios de otros puestos, incluidos en los grupos 1 y/o 2.

- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

- Tareas de grabación de datos mediante soporte informático.

- Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

Conductores de vehículos con permiso de Clase B.

- Realización de operaciones de análisis, cuyos resultados sean de fácil comprobación, bajo instrucciones específicas y control directo; toma y preparación de muestras para análisis, con preparación del material necesario; seguimiento con instrucciones precisas de procesos analíticos realizados en laboratorios o plantas piloto. Toma y preparación de muestras para conteo. Comprende el cuidado y limpieza del material del laboratorio. Etc.

Grupo profesional 4.- Criterios generales.

Grupo profesional de cualificación intermedia-alta correspondientes a aquellos puestos de trabajo de ejecución autónoma que exijan habitualmente, iniciativa y razonamiento, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las tareas asignadas y/o de supervisión y coordinación de equipos de trabajadores.

Formación.- Es necesario mínimo titulación superior en formación profesional relacionada con la actividad, o experiencia mínima de 5 años en puesto equivalente y capacidad demostrada.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen puestos de trabajo como Jefes de Equipo, Encargados y oficiales de Planta, y Auxiliares Técnicos. En general, puestos de trabajo que incluyen actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Las actividades que, utilizando la unidad de ordenador necesaria, consistan en operar las unidades periféricas, contestando por consola del equipo los mensajes del sistema operativo y de los programas y seleccionando las salidas, dando prioridad a los trabajos de acuerdo con las planificaciones y el control establecidos.

- Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de organizar y/o coordinar puestos de los grupos inferiores, consistan en:

- . Confección y seguimiento de plannings y previsiones de trabajo, o programaciones de producción.

- . Actividades de control y regulación de procesos industriales que generen transformación de producto, en cualquier fase del proceso productivo, sean de producción o de servicios generales de fabricación, cuando exijan iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

- . Actividades de fabricación y/o producción que, además de lo previsto en el Grupo Profesional 3, impliquen un nivel de polivalencia tal que requieran el conocimiento completo de los diferentes puestos de una línea de producción, que permita la puesta en marcha de los servicios auxiliares y la realización de ajustes previos necesarios en máquinas e instalaciones logrando las condiciones adecuadas para la fabricación, implicando el control de los equipos de trabajo y la seguridad de la calidad del producto, asumiendo además la responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por varios trabajadores.

- . Establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

- . Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa.

- . Actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio y/o campo, realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras, efectuar cálculos y extensión de certificados, boletines de análisis o similares, secundadas o no por puestos de grupos profesionales inferiores.

Actividades de almacén que, al ser desempeñadas en una organización de dimensiones reducidas, implican, además de los previstos en el Grupo Profesional 3, la plena responsabilidad del proceso de almacenaje con registro en libros y máquinas al efecto.

Tareas de delineación.

Vendedores/as sin especialización.

Grupo Profesional 5.- Criterios Generales.-

Grupo de cualificación alta correspondiente a puestos de trabajo de ejecución autónoma que conllevan la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y/o subcontratas.

Formación.- Es necesario mínimo bachillerato o titulación superior en formación profesional relacionada con el puesto, o capacidad demostrada y experiencia mínima de 5 años en el puesto o equivalente.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen puestos de trabajo como Encargados de Sección, técnicos no titulados, y oficiales de primera electricistas, mecánicos, administrativos, o de laboratorio. En general, puestos de trabajo que incluyen actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y puestos de trabajo de una unidad funcional de producción o envasado, con vigilancia de instalaciones, organización y coordinación de trabajadores de los grupos profesionales inferiores y seguimiento de los procesos.
- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto suficiente de operarios.
- Actividades de oficios industriales, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio industrial y para propugnar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.
- Programador/a de informática.
- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.
- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
- Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.
- Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en uno o varios laboratorios.
- Actividades que impliquen la responsabilidad de una unidad de producción que puedan ser secundadas por un grupo suficiente de trabajadores de los grupos profesionales inferiores.
- Vendedores/as especializados.
- Etc.

Grupo profesional 6.- Criterios generales.-

Grupo profesional de cualificación alta correspondiente a puestos de trabajo de carácter técnico, para el desempeño de funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y/o subcontratas. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que

consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación.- Titulación universitaria de grado medio -a nivel de diplomatura o ingeniería técnica- capacidad demostrada y varios años de experiencia en puesto relacionado.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen puestos de trabajo de Técnicos en las diferentes áreas de la empresa. En general, puestos de trabajo que incluyen actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Realización de funciones técnicas, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
- Analistas de aplicaciones de informática.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o del conjunto de todas ellas en un área de actividad de la empresa.
- Responsabilidad de la ejecución de tareas de una unidad de producción, mantenimiento o servicios o de las tareas que se desarrollan en el conjunto de los mismos en un área de actividad de la empresa.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa cuya administración no precise, por su dimensión de subdivisiones orgánicas.
- Inspector/a o supervisor/a de la red de ventas.
- Etc.

Grupo profesional 7.- Criterios generales.-

Grupo profesional de cualificación alta correspondientes a puestos de trabajo de Técnicos y profesionales especializados para resolución de problemas y tareas especializadas de dificultad alta, incluyendo funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación.- Equivalente a titulación universitaria de grado superior -a nivel de licenciado o ingeniero- completada con una dilatada experiencia profesional y capacidad demostrada.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen puestos de trabajo de Jefes de Producción, Jefes de Área Técnica, o Técnicos especializados. En general, puestos de trabajo que incluyen actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso, con responsabilidad sobre la planificación, organización, y coordinación de los trabajos y personas de la misma.
- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos en empresas de tipo medio.

- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas en empresas de tipo medio.

- Responsabilidad de la explotación de un ordenador o sobre el conjunto de servicios de proceso de datos en unidades de dimensiones medias.

- Análisis de sistemas de informática.

- Funciones de dirección, coordinación y control de la actividad comercial, así como del personal, de una zona o demarcación comercial o geográfica, con responsabilidad por el cumplimiento de objetivos.

Grupo profesional 8.- Criterios generales.-

Categoría de cualificación alta correspondiente a trabajos de dirección y gestión de departamentos con responsabilidades de resolución de problemas y tareas especializadas de dificultad alta, incluyendo funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a la gerencia de la empresa.

Formación.- Equiparable a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos -de postgrado o doctorado- o con una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen puestos de trabajo de Jefes de departamento y Directores. En general, puestos de trabajo que incluyen actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.

- Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

- El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.

- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.

- Etc.

Sección segunda

Artículo 28.º- Movilidad funcional.-

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales por razones ajenas a necesidades de la producción, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador, así como el respeto a su dignidad.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de los trabajadores, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligadas las empresas a facilitarla.

28.º1.- Movilidad Funcional por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género:

Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la trabajadora o trabajador víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición y que efectúe su prestación laboral fuera del centro de trabajo, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

Artículo 29.º- Trabajos de distinto grupo profesional.-

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un Grupo Superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses durante un año, ocho meses durante dos años o doce meses durante tres años salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los plazos indicados, con las excepciones apuntadas, se convocará Concurso-Oposición. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de Grupo Superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un Grupo Inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo Grupo Profesional. En ningún caso, el cambio de Grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de Grupo inferior con un mismo trabajador.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un Grupo Profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su Grupo.

Los trabajadores remunerados a destajo o primas que supongan la percepción de complementos 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 requiriesen.

*Sección tercera***Artículo 30º- Traslado del centro de trabajo.-**

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, 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.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de un mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior, salvo que en la empresa se hubiera establecido por acuerdo con los representantes de los trabajadores un sistema de compensación distinto. Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se llevara a efecto por la empresa, tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Artículo 30.º1.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.-

En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V:**Licencias y excedencias****Artículo 31.º- Licencias.-**

El trabajador, previo aviso con la suficiente antelación y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se indica:

- 1.- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2.- Dos días naturales por el nacimiento de hijo, (uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro), y que podrán ampliarse como máximo hasta cuatro días en caso de intervención quirúrgica (cesárea), enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
3. Dos días naturales en los supuestos indicados en el art. 37 del E.T., (hospitalización, enfermedad grave diagnosticada por facultativo o por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado se aplicarán los siguientes criterios:

- Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.
- La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que esta sea superior a 24 horas, y por ello, solamente en

este caso se genera el derecho a licencia por hospitalización contemplada en el punto 3 del presente documento.

- Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo, y en el que se indique fecha y hora del ingreso y fecha y hora de salida si se ha producido.

- Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

4.- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.

5.- Un día natural por traslado del domicilio habitual.

6.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

7.- Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

8.- 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. Se aplicará de igual modo para los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las sesiones de información y preparación, y para la realización de informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deba tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

9.- Por el tiempo indispensable para acompañar a un pariente de primer grado de consanguinidad (hijos, padres y esposa/o) que esté a cargo del trabajador, para recibir atención médica de urgencia por enfermedad o lesión grave, siempre y cuando el horario de dicha atención médica sea coincidente con el de su jornada laboral. 10.- El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

11.- Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.-

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá

hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los previstos en el siguiente párrafo y en el siguiente punto.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

12.- Suspensión del contrato por paternidad.

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

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

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

La suspensión del contrato a que se refiere este punto podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine en la legislación vigente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho.

13.- Excedencias.-

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar 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, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

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

Igualmente, en el supuesto de que hubiese vacante en una modalidad contractual no indefinida, el trabajador podrá optar por incorporarse a la misma por el tiempo de duración de dicha contratación temporal, y sin que el ejercicio de esta posibilidad desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior para ocupar una vacante de modalidad contractual indefinida en cuanto ésta se produzca.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

13.1.-Excedencia por cuidado de familiares.-

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad 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 este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

13.2.- Excedencias especiales.-

Dará lugar a la situación de excedencia especial el nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

14.- Todo trabajador dispondrá de hasta un máximo de tres días hábiles por trabajador y año en concepto de asuntos propios. Esta licencia sustituye los Parte de Reposo por Enfermedad que se admitían hasta el año 2007, y se crea para compensar la posible diferencia de horas de trabajo efectivo anual entre nuestro convenio y otros convenios de referencia, así como para cubrir tiempo de descanso para compensar aquellos años en que el número de jornadas laborables es mayor que las que marca el convenio. Las normas de regulación de esta licencia para hacer un uso justo y adecuado por parte de todos son las siguientes:

14.1.- Los días de asuntos propios o particulares se definen como días laborales de no asistencia al trabajo, a que tiene derecho el trabajador, para reposo por sobrecarga física o deterioro leve de la salud, para realizar tramites ante la administración u otros organismos no contemplados en otras licencias, u otras actividades de carácter particular que el trabajador considere oportunas.

14.2.- Todo trabajador de Linasa que haya cumplido un año continuado de trabajo en la empresa, dispone de hasta 3 días hábiles por trabajador y año natural.

14.3.- Para hacer compatible este derecho con las necesidades de la empresa, los días de asuntos propios deberán ser solicitados por el trabajador a uno de sus superiores directos por escrito y con una antelación mínima de 3 días hábiles, excepto en el caso de enfermedad o circunstancia de causa mayor, en los que deberá avisar, al menos verbalmente a su superior, en cuanto sea conocedor de que no podrá asistir al trabajo. No será necesario traer justificante del uso a que son destinados los días de asuntos propios.

14.4.- En los casos donde se produzca un perjuicio para la empresa, en el plazo de 48 horas hábiles desde la recepción de la solicitud, la empresa podrá rechazar la fecha solicitada explicando razonadamente las causas.

14.5.- Los días de asuntos propios no son acumulables ni trasladables de un año para otro, no podrán ser acumulados a los periodos de vacaciones, ni son remunerados los días no disfrutados.

14.6.- El derecho al disfrute de los días de asuntos propios estará vinculado a que el trabajador haya cumplido un año continuado de trabajo en la empresa, y al tiempo efectivo trabajado durante el año natural en cuestión. Es decir, el tiempo de asuntos propios a que el trabajador tiene derecho se reducirá proporcionalmente

al tiempo de trabajo que por cualquier circunstancia el trabajador no haya podido asistir a su trabajo, (excedencia, accidente, enfermedad, etc).

14.7.- Si quedara demostrado que se realiza un mal uso de esta licencia será considerado falta leve, que en el caso de reincidencia pasará a falta grave.

Notas:

La retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por los trabajadores en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

En todos los supuestos contemplados en este documento se reconocerá el derecho a licencias retribuidas tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico; y en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiendo quedar demostrado de forma fehaciente ante la empresa alguno de estos requisitos indicados.

En los casos de licencia por caso de matrimonio, el trabajador deberá entregar a la empresa los documentos justificativos de su nueva situación en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

En todos los supuestos de licencias contemplados, el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización de parientes en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, pudiendo a elección del trabajador, disfrutarse en días sucesivos o no siempre que medie el suficiente preaviso.

Cuando el hecho causante de la Licencia por hospitalización se produce en otro país la licencia se ampliará a 6 días naturales, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrá carácter de licencia no retribuida pudiendo prolongarse de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan. De igual modo, cuando la hospitalización de familiares de primera línea consanguínea supere de forma continuada los 10 días naturales, el trabajador dispondrá de dos días más de licencia a sumar a los dos iniciales (4 días), excepto cuando por causa del mismo familiar y por la misma enfermedad en el plazo de 1 año se produzcan más de 2 hospitalizaciones, correspondiendo para las siguientes hospitalizaciones a partir de la segunda sólo los 2 días iniciales, aunque el ingreso sea superior a los 10 días.

Lo dispuesto en este convenio en lo relativo a Licencias y Excedencias se ajustará en todo momento a lo indicado en el E.T. (Estatuto de los Trabajadores) de forma que quedará automáticamente asumidos aquellos cambios que puedan realizarse a posteriori en el E.T., o si alguno de los puntos que se regulan en este no ha sido expresamente indicado en el presente convenio.

Capítulo VI:

Régimen disciplinario

Artículo 32.º- Régimen de faltas y 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 33.º- Graduación de las faltas.-

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

Artículo 34.º- Faltas leves.-

Se consideran faltas leves las siguientes:

1.- La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada, o tras cualquiera de las pausas a que tenga derecho.

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 puesto de trabajo o sus responsabilidades sin autorización previa o causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo, y siempre que no cause perjuicio para la empresa y que no exista puesta en riesgo de las instalaciones o de las personas. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de riesgo inminente de accidente o accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material o instalaciones de la empresa.

5.- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo, a la convivencia con sus compañeros o la imagen de la empresa.

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

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

8.- Las charlas o discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa sin abandono del puesto de trabajo o sus responsabilidades. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9.- La realización de actividades no relacionadas directamente con su puesto de trabajo y responsabilidades durante la jornada de trabajo sin abandono del puesto de trabajo o sus responsabilidades.

10.- Faltar al trabajo un día en el plazo de 1 mes sin causa justificada.

11.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

12.- La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

13.- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no pueda suponer un riesgo fehaciente para las instalaciones y personas de la empresa.

14.- Continuar con el desempeño de las tareas y funciones relacionadas con su puesto de trabajo siendo conocedor de la carencia, deterioro, o avería de los medios o medidas de prevención o protección frente a riesgos laborales en maquinaria, herramientas, instalaciones, o equipos de protección asignados a su trabajo, sin que suponga un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores. En los casos que esto suponga un riesgo grave o inminente esta falta podrá ser considerada como muy grave, según los casos.

15.- El uso de equipos electrónicos de música o juegos o cualquier otro tipo de elemento (gafas de sol, auriculares, guantes o vestuario no de trabajo e inapropiado, etc) que produzcan la distracción del trabajador de sus responsabilidades o le impidan percibir las señales propias de la maquinaria e instalaciones en las que desempeña su trabajo, y siempre que no cause perjuicio para la empresa y que no exista puesta en riesgo de las instalaciones o de las personas. (Si esta permitido el uso de música ambiental a un volumen adecuado que no impida percibir las señales propias del trabajo).

16.- El incumplimiento de cualesquiera de las normas establecidas por la empresa siempre que no cause perjuicio para la empresa y que no exista puesta en riesgo de los bienes o de las personas.

Artículo 35.º- Faltas graves.-

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo o al regreso de la pausa bocadillo, o cualquier otra pausa a que tenga derecho en un periodo de treinta días.

2.- Ausencias sin causa justificada, por dos (2) días en un periodo de dos (2) meses.

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 considera como falta muy grave.

4.- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo, a charlas o discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, o a cualquier actividad no relacionada directamente con su puesto de trabajo y responsabilidades durante la jornada de trabajo que conlleven el abandono del puesto de trabajo o sus responsabilidades.

5.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

7.- Asignar como tiempo de trabajo el utilizado en otras tareas no solicitadas por la empresa y realizadas a voluntad propia fuera de su jornada de trabajo establecida. (Ejemplos: Ducharse, consultas administrativas particulares, visitas, incluso tareas de trabajo si estas no han sido solicitadas por la empresa, etc).

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 o tarea particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11.- La embriaguez, consumo de drogas, o realización de cualquier acto ilegal fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a 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.

13.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

14.- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde pueda suponer un riesgo fehaciente para las instalaciones y personas de la empresa.

15.- El uso del teléfono móvil durante el trabajo para usos distintos a los requeridos por su trabajo, de forma que abandone su puesto de trabajo o desatienda sus responsabilidades.

16.- El uso de equipos electrónicos de música o juegos o cualquier otro tipo de elemento (gafas de sol, auriculares, guantes o vestuario no de trabajo e inapropiado, etc) que produzcan la distracción del trabajador de sus responsabilidades o le impidan percibir las señales propias de la maquinaria e instalaciones en las que desempeña su trabajo, de forma que cause perjuicio para la empresa y/o exista puesta en riesgo de las instalaciones o de las personas.

17.- La inasistencia injustificada a las charlas o cursos de formación calificados como de asistencia obligatoria.

18.- El incumplimiento de cualesquiera de las normas establecidas por la empresa que cause perjuicio para la empresa y/o que suponga la puesta en riesgo de los bienes o de las personas. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio económico o de imagen de consideración para la empresa o fuese causa de accidente o riesgo inminente de accidente al trabajador o sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

Artículo 36.º- Faltas muy graves.-

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2.- Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de 2 meses.

3.- La simulación de enfermedad o accidente.

4.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a 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.

5.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6.- La condena por delito de 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 autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

7.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

8.- La embriaguez, consumo de drogas, o realización de cualquier acto ilegal en el desempeño de su trabajo.

9.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

10.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

11.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

14.- El originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

16.- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

17.- El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18.- El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

19.- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

20.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre

que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

21.- El abandono de su puesto de trabajo o las responsabilidades asignadas al mismo sin permiso para realizar cualquier otra tarea que quede fuera de las asignadas a su puesto de trabajo y/o sus derechos legales, y que derive en un daño económico o de imagen de consideración para la empresa o fuese causa de accidente o riesgo inminente de accidente al trabajador o sus compañeros de trabajo.

22.- El incumplimiento de cualesquiera de las normas establecidas por la empresa que cause perjuicio económico o de imagen de consideración para la empresa o fuese causa de accidente o riesgo inminente de accidente al trabajador o sus compañeros de trabajo.

Artículo 37.º- 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 y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la empresa notificará al trabajador afectado por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el trabajador a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando estas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos 34, 35 ó 36 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efecto de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores una vez se haya realizado la resolución del expediente.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 38.º- 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.- Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 39.º- Prescripción.-

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez (10) días hábiles, para las faltas graves a los veinte (20) días hábiles y para las muy graves a sesenta (60) días hábiles, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 40.º- Graduación de faltas.-

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 9 meses.
- Faltas muy graves: 16 meses.

Capítulo VII:**Seguridad y salud laboral****Artículo 41.º- Seguridad y Salud.-**

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones del presente convenio, las Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el RD 171/2004, de 30 de enero, así como, entre otros, el RD 171/2004, de coordinación de actividades preventivas, RD 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el RD 604/2006, de 19 de mayo. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del RD 374/2001 sobre protección respecto a riesgos relacionados con agentes químicos durante el trabajo y normativa relacionada vigente.

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz el empresario estará obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social,

entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley, así como con los siguientes:

1. Principios generales.

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

- La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

- Evitar los riesgos.
- Evaluar aquellos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la condición de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

1.1. Se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los servicios del I.N.S.H.T. del Ministerio de Trabajo, con especial referencia al llamado "Documento Límites de Exposición Profesionales" que anualmente actualiza y publica este último organismo.

1.2. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1.º su generación; 2.º su emisión, y 3.º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria en la medida de lo posible hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.3. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

1.4. Se tomarán en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo tal como previene el artículo 4.7 de la LPRL.

En virtud de ello y en cumplimiento de la Ley de Prevención de riesgos laborales, los riesgos psicosociales tendrán que ser evaluados y, en su caso, objeto de intervención preventiva, siendo evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos.

1.5. 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 adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes técnicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la Prevención de la Salud y la Seguridad de los trabajadores, estarán a disposición de los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

1.6. Siempre que exista exposición a un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto y condiciones de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión del trabajo se procederá de acuerdo con el artículo 21 de la LPRL.

1.7. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen, con garantía en todo caso de los estándares mínimos nacionales.

1.8. En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación o disminución de tales circunstancias.

2. Gestión de la prevención.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, todo ello de conformidad con el artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar tanto al Comité de Seguridad y Salud como a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes en los términos concretados en el artículo 31.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tal y como establece el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.

c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

3. Delegados de Prevención.

3.1 Los Delegados de Prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley.

3.2 En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95.

3.3 Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95, en su condición de representantes de los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales. Cuando el Comité de empresa designe como Delegados de Prevención a trabajadores de la plantilla que no sean representantes sindicales, su decisión comportará al mismo tiempo la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores puedan desarrollar su función.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995 de 9 de noviembre.

Asimismo, el empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, para Ind. Jabonera Lina S.A. se acuerda una formación de 50 horas de duración. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades públicas o privadas especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. Los Delegados de Prevención deberán acreditar su asistencia a las acciones formativas que se lleven a cabo en este sentido y el tiempo dedicado a ella será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

4. Comité de Seguridad y Salud.

4.1. Estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

Podrán participar, previo acuerdo entre las partes, con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad, Salud: los Delegados Sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan, así

como un máximo de dos asesores, uno por la empresa y otros por la parte de los trabajadores. La reunión será como mínimo trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En cuanto a las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4.2. El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes.

4.3. Los servicios de prevención asesorarán al Comité de Seguridad y Salud a iniciativa propia o cuando sean requeridos por el mismo, teniendo a su disposición los correspondientes informes escritos.

5. Prevención de Riesgos Laborales, Vigilancia y Protección.

En estas materias se estará a lo dispuesto en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los cuales se dan por reproducidos en su integridad.

Con el objetivo de alcanzar la integración de la actividad preventiva, la Dirección de la Empresa, asesorada técnicamente por los Servicios de Prevención, elaborará:

a) Un plan de prevención de riesgos laborales: El plan de prevención de riesgos será el documento sobre el que se articulará toda la acción preventiva, entendiéndose que lo que asegura la integración de la prevención no es el documento en sí, sino su gestión y aplicación real en la empresa.

b) La evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el centro de trabajo: El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo anterior pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

c) La planificación de la actividad preventiva.

d) periódicamente, se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, las instrucciones del empresario y las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

6. Coordinación de actividades empresariales.

6.1. En aplicación del art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004 y que se establecen las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores de otras empresas, es decir, empresas auxiliares, de servicios, contratadas y subcontratadas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

A los efectos de lo señalado en el párrafo anterior y de lograr un adecuado seguimiento de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, previa consulta en el Comité de Seguridad y Salud, deberán necesariamente acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

6.2. Se realizará asimismo un seguimiento de la seguridad y salud laboral, con la correspondiente información al Comité de Seguridad y Salud laboral, de los trabajadores propios que realicen sus actividades fuera del centro de trabajo.

7. Vigilancia de la Salud.

7.1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas, en caso que el trabajador no quiera ejercer su derecho, éste deberá firmar el documento de renuncia. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

7.2. La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven

a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el párrafo anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

7.3. Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a los riesgos laborales presentes en los puestos y centros de trabajo y a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos se realizarán como mínimo una vez al año.

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

8. Protección a la maternidad.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada o durante el periodo de lactancia natural de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

9. Protección de trabajadores especialmente sensibles.

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Capítulo VIII:

Medio ambiente

Artículo 42.º- Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente.-

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no sólo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector. Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.

A estos efectos, Linasa, en consonancia con el conjunto del sector químico adoptará una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.
- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.
- Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de Linasa, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.
- Mejorar la credibilidad de la industria química y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

El Comité de Empresa podrá designar un Delegado de Medio Ambiente de entre los Delegados de Prevención, cuyas funciones y competencias son:

1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.
2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
4. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.

5. Recibir información de la empresa a cerca de la documentación que ésta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.

6. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.

7. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

Capítulo IX:

Derechos sindicales

Artículo 43.º Acción Sindical.

Los representantes de los trabajadores legalmente elegidos gozarán de los derechos y obligaciones reconocidos en la legislación vigente.

A fin de permitir la conciliación de los derechos y deberes de los representantes de los trabajadores con el adecuado funcionamiento de nuestra empresa, a continuación se relacionan las normas de utilización de las horas de uso sindical a cargo de la empresa por parte de los representantes de los trabajadores:

1. Las horas para uso sindical son aquellas horas a cargo de la empresa a que tienen derecho los representantes de los trabajadores para el desempeño de sus funciones como representante sindical.

La cantidad máxima de horas de este tipo que les corresponden a cada representante sindical será la marcada por la legislación según el número total de trabajadores de la empresa en cada momento, no existiendo limitación de uso de estas horas en una cantidad mínima y por tanto no existiendo obligación por parte de la empresa de compensar aquellas que no se usen.

2. La realización de cualquier tipo de tarea sindical por parte de los representantes de los trabajadores derivada de las razones de su cargo no podrá entremezclarse o realizarse a la vez que se desempeñan las labores correspondientes al puesto de trabajo, debiendo para estos menesteres utilizar las horas para usos sindicales de que disponen. (Ejemplo: preparación y/o difusión de documentación sindical, atención o asesoramiento a trabajadores y/u otros representantes, reuniones, etc).

3. La información, formación y/o asesoramiento individual o colectivo a los trabajadores por parte de los miembros del comité de empresa y/o delegados sindicales deberá realizarse fuera de la jornada de trabajo de los trabajadores, o en horario de almuerzo, comida o merienda de los mismos, y siempre en uso del crédito de horas sindicales por parte de los miembros del comité.

4. A fin de evitar paradas de líneas de producción, incumplimientos de las programaciones y trabajos planificados, y en general cualquier circunstancia que pueda ser perjudicial para la actividad de empresa, los representantes de los trabajadores que necesiten disfrutar de horas de uso sindical dentro de la jornada de trabajo, deberán preavisarlo con suficiente antelación para que sea posible la reorganización del trabajo del área a que pertenecen.

De forma general acordamos que, para circunstancias normales, se debe preavisar la ausencia del puesto de trabajo con un mínimo de 24 horas de

antelación para casos de ausencia de representantes puntuales dentro de una misma área, y con un mínimo de 48 horas de antelación (sin contar sábados y domingos) cuando coincida la ausencia de 3 o más representantes sindicales pertenecientes aun mismo área.

5. El preaviso de uso de horas sindicales para que sea considerado válido deberá ser por escrito, en formato máquina, ordenador o letras mayúsculas, entregado al responsable máximo del área o la persona que lo sustituya, y en el que se indique la fecha en que se realiza la notificación, fecha/s y hora de inicio y fin de la parada en el trabajo, nombre completo de los representantes sindicales que se ausentaran y la firma de todos ellos o del representante que los represente.

Si el preaviso tiene carencias importantes en la información requerida, la empresa podrá considerarlo no válido, e informar a la persona que lo entrega que deberá repetirlo o la ausencia será considerada como falta leve.

6. Si la ausencia de los trabajadores solicitada causará un perjuicio de importancia para la empresa, en el plazo de 24 horas desde la recepción de la solicitud, o de 8 horas en los casos de preaviso para 1 ó 2 trabajadores (preaviso con 24 horas), la empresa podrá notificar de forma justificada la no procedencia de ausentarse de sus responsabilidades o funciones en la fecha y horas preavisadas.

7. La hora de fin de parada por horas de uso sindical que se indique en el preaviso deberá ser una hora concreta y bien ponderada, de forma que si cae dentro de la jornada de trabajo, será considerada a todos los efectos como la hora a que deben volver a incorporarse a su puesto de trabajo los solicitantes, pudiendo ser considerada como inasistencia o retraso la no incorporación o llegada pasada esta hora respectivamente.

8. Una vez realizadas las horas sindicales preavisadas, estas deberán ser justificadas en el plazo de cinco (5) días hábiles a partir de su uso, bien mediante reporte del sistema de control de accesos de Linasa donde debe aparecer ticada la incidencia "horas sindicales", si la labor sindical se ha realizado dentro de las instalaciones de la empresa, o bien mediante justificante en formato oficial de la organización sindical a que pertenezcan firmado por representante autorizado y sellado. La no justificación, o justificación fuera de plazo de horas sindicales será considerada como abandono o inasistencia al trabajo.

9. Si todas o parte de las horas para usos sindicales caen fuera de la jornada de trabajo del representante sindical solicitante, este tendrá derecho a su compensación como horas libres al inicio o fin de la jornada de trabajo en los siguientes diez (10) días hábiles a partir de la fecha en que estas sean justificadas conforme a lo indicado en el punto 9 del presente escrito.

El día y momento concreto en que se disfrutaran será el que acuerden entre el responsable del área y el representante sindical afectado, de forma que no se afecten negativamente las necesidades laborales de la empresa en esa área.

En los casos que el representante sindical esté en turno de noche y necesite hacer uso de horas sindicales fuera de su jornada, estas podrán ser compensadas por horas de trabajo de esa misma jornada siempre y cuando las horas sindicales y la compensación de las mismas sea solicitada con un mínimo de 72 horas de antelación (sin contar sábados y domingos) para casos de ausencia de hasta 2 representantes sindicales pertenecientes aun mismo área, si se solicita para

3 o más representantes sindicales pertenecientes a un mismo área deberán solicitarse las horas sindicales y su compensación con un mínimo de 4 días hábiles de antelación.

10. Las horas sindicales a que cada representante de los trabajadores tiene derecho mensualmente no son acumulables de un mes para otro, así como tampoco podrán ser traspasadas de un representante a otro.

En caso de que a la finalización de un mes algún representante sindical haya sobrepasado la cifra de horas sindicales que mensualmente le corresponden, el exceso de horas sobre las que tiene derecho le serán descontadas de su salario."

11. En casos puntuales para trabajos concretos en los que pueda ser necesario, y previo acuerdo entre la empresa y el Comité, y con el consentimiento de los afectados, podrán cederse dentro del mismo mes horas sindicales de un representante sindical a otro.

Capítulo X:

Formación

Artículo 44.º- Formación Continua: Objetivos.-

Las partes firmantes del presente Convenio, consideran la Formación Continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación profesional para el empleo y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de julio, que regula las cualificaciones y la formación profesional y RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo) ajustando las previsiones de tal normativa a las singularidades de la Industria Química.

Igualmente, de resultar ello necesario, se comprometen a adaptar las disposiciones del presente capítulo a cualquier normativa legal que pudiera surgir con posterioridad a la publicación del presente convenio colectivo, en desarrollo del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo acordado el 7 de febrero de 2006, o el IV Acuerdo Nacional de Formación suscrito con fecha 1 de febrero de 2006.

Artículo 45.º- Cursos de Formación.-

1.- La empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el fin de promoción profesional y capacitación.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género).

2.- La empresa tomará las medidas necesarias para procurar hacer uso del crédito para formación continua de que anualmente dispongan en base a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, en aras a obtener un adecuado desarrollo profesional del trabajador y mejorar la competitividad de las empresas.

3.- Las acciones formativas programadas por la empresa guardarán estrecha relación con las necesidades de los trabajadores de la misma, y en la medida de lo posible con el catálogo nacional de cualificaciones profesionales y su correspondiente catálogo modular, así como con los planes de formación sectorial o subsectorial.

4.- Formación de oferta: La empresa posibilitará, cuando las necesidades productivas y la organización del trabajo lo permita, la realización de las acciones formativas que, sin coste alguno para ella, oferten los firmantes del Convenio en el marco de los contratos programa suscritos con el INEM en desarrollo del programa formativo y que podrán acordarse periódicamente para el sector.

5.- Al objeto de posibilitar la acreditación sectorial de la formación recibida y/o la experiencia adquirida, el trabajador que lo solicite recibirá un diploma según el modelo que pueda elaborar la empresa.

6.- Las acciones de formación que se desarrollen en las empresas deben ser sometidas a información de la representación legal de los trabajadores en los términos y según el procedimiento establecido en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo. De conformidad con el citado artículo la empresa deberá aportar, como mínimo, la siguiente información:

- Denominación y descripción de las acciones que se vayan a desarrollar y objetivos.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos.
- Criterios de selección de los participantes.
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

Los representantes de los trabajadores podrán emitir informe en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación anteriormente indicada.

Sí surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación, se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las discrepancias entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Cuando la formación desarrollada en la empresa estuviese financiada, de conformidad con el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, la ejecución de las acciones formativas y su correspondiente bonificación sólo podrá iniciarse una vez hayan transcurrido los plazos totales indicados anteriormente. Asimismo las acciones formativas podrán iniciarse transcurridos 15 días desde la recepción por la representación legal de los trabajadores de la documentación referida anteriormente, sin que dicha representación legal de los trabajadores haya emitido el informe correspondiente.

7.- La empresa organizará cursos y charlas formativas de asistencia obligatoria dentro de la jornada de trabajo de los trabajadores. Ante la dificultad en ocasiones puntuales de conjugar los diferentes turnos y horarios de trabajo de todos los asistentes, se podrá modificar el horario de trabajo de los trabajadores afectados de forma que las horas de formación queden dentro de su jornada, respetando siempre que se cumplan el número máximo de 40 horas de trabajo semanales incluida la formación.

8.- Las horas de formación de asistencia obligatoria son consideradas a todos los efectos como horas de trabajo, siendo por tanto obligatoria su asistencia, y teniendo que justificar la inasistencia a las mismas.

9.- La inasistencia a acciones formativas obligatorias si implica falta de cualificación o incumplimiento de los requisitos legales aplicables para el desempeño de su puesto de trabajo puede dar lugar al cambio de puesto de trabajo a otro de inferior cualificación, mientras no se realice la formación.

10.- La no realización de acciones formativas obligatorias implicará la penalización de los trabajadores afectados, frente a los que sí las hayan realizado, a la hora de optar a puestos de categoría y responsabilidad superior, pudiendo llegar hasta la inhabilitación para el ascenso mientras no realice las formaciones pendientes.

De cualquier modo, la inasistencia injustificada a un curso de formación de asistencia obligatoria no se sancionará doblemente, es decir si se le cambia de puesto de trabajo, no se aplicará sanción por ser considerado falta, y viceversa).

11.- Para que la formación sea considerada válida el trabajador deberá asistir al menos al 80% del total del tiempo de formación, y superar los exámenes de verificación de conocimientos adquiridos. Si no se cumplen estos requisitos el curso se considerará a todos los efectos como no realizado para ese trabajador.

12.- La empresa organizará cursos y charlas formativas de asistencia voluntaria fuera de la jornada de trabajo para aquellos trabajadores que tengan interés en aprender y optar a puestos de mayor responsabilidad y categoría.

En la aplicación del presente artículo se tendrá en cuenta el resto de cuestiones establecidas en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Capítulo XI:

Igualdad de oportunidades

Artículo 46.º- Igualdad de Oportunidades.-

Las partes firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en especial, a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007. La empresa dispondrá lo necesario para la elaboración de un plan de igualdad cuando se cumplan las condiciones previstas en la ley y, en especial, si alcanzara la cifra de 250 trabajadores. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria en los demás casos.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando lo autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento

sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos de razonabilidad teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas químicas.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrá seguir la empresa cuando supere los 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 47.º- Concepto de los planes de igualdad.-

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 48.º- Diagnóstico de situación.-

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- e) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- f) Excedencias último año y los motivos.
- g) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- h) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 49.º- Objetivos de los Planes de Igualdad.-

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, ente otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de

trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Artículo 50.º- Competencias de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.-

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de información a los representantes de los trabajadores. Una vez realizado el diagnóstico de situación, la empresa elaborará el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado, ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo que deberá quedar indicado en el plan de igualdad a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

Disposición adicional:

Si por normativa estatal se modificara el régimen jurídico de cualquiera de las materias contempladas en el presente convenio deberá reconsiderarse su contenido por la comisión negociadora del convenio

En Las Torres de Cotillas, a 20 de febrero de 2017.

Don Juan Pérez Sánchez (Dirección)	
Don José M.ª Pérez Sánchez (Dirección)	
Don Manuel Cortes Martínez (UGT)	
Don Antonio Marín Cabello (UGT)	
Don José Antonio Guillén Rubio (UGT)	
Doña María Fernández Montero (USO)	
Don Juan Antonio Fernández Martínez (USO)	
Don Luis Miguel Peñalver Almagro (USO)	
Don Augusto Martínez Serrano (UGT)	
Don Antonio Fernández Alarcón (UGT)	
Don Antonio Aráez Verdú (UGT)	



ANEXO I: GRUPOS PROFESIONALES, CATEGORÍAS Y REMUNERACIÓN SALARIAL 2.016

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIAS	SAL. BASE	PL. ACTIVMD	BENEFICIOS	PL. CONVEN	1º MAYO	PAGA EXTRA	SALARIO / MES	SALARIO/ AÑO	GR. COTIZ.
GRUPO 1 (Escala Básica)	Peón <18	635,58	11,74	63,56	97,20	61,06	732,77	869,14	11.895,20	11
	Peón	845,98	11,74	84,60	97,20	78,60	943,18	1.118,12	15.303,74	10
	Operador básico	888,53	11,74	88,85	97,20	82,14	985,72	1.168,46	15.992,97	10 / 7
GRUPO 2 (Esc. Basica Superior)	Auxiliar	916,50	11,74	91,65	97,20	84,48	1.013,70	1.201,57	16.446,23	10 / 7
	Auxiliar de 1ª	940,01	14,83	94,00	97,20	86,43	1.037,21	1.232,47	16.864,04	10 / 7
GRUPO 3 (Especialistas)	Especialista	957,34	25,58	95,73	97,20	87,88	1.054,53	1.263,72	17.273,75	9 / 7
	Especialista superior	997,00	11,74	99,70	97,20	91,18	1.094,20	1.296,82	17.750,23	9 / 7
	Especialista de 1ª	979,58	38,89	97,96	97,20	89,73	1.076,78	1.303,36	17.793,87	9 / 7
	Especialista 1ª superior	927,43	119,91	92,74	97,20	85,39	1.024,63	1.322,67	17.921,25	9 / 7
GRUPO 4 (oficiales 2ª, Mandos intermedios)	Oficial	1.037,83	25,58	103,78	97,20	94,59	1.135,03	1.358,98	18.577,79	8 / 7
	Jefe de Equipo	1.039,93	38,89	103,99	97,20	94,76	1.137,13	1.374,78	18.771,60	8 / 7
	Oficial especialista	1.064,83	38,51	106,48	97,20	96,84	1.162,02	1.403,85	19.170,21	8 / 7
	Jefe de Equipo de Planta	1.084,42	38,51	108,44	97,20	98,47	1.181,62	1.427,04	19.487,67	8 / 7
	Auxiliar técnico	1.052,13	156,14	105,21	97,20	95,78	1.149,33	1.506,46	20.376,16	8 / 7
GRUPO 5 (Oficiales 1ª, Encargados)	Oficial de 1ª	1.180,86	115,23	118,09	97,20	106,50	1.278,06	1.617,88	21.970,62	8 / 6 / 5
	Comercial	1.171,75	228,70	117,17	97,20	105,75	1.268,94	1.720,56	23.184,66	8 / 6 / 5
	Oficial de 1ª especialista	1.116,86	313,56	111,69	97,20	101,17	1.214,06	1.740,47	23.313,81	8 / 6 / 5
	Encargado	1.116,86	313,56	111,69	97,20	101,17	1.214,06	1.740,47	23.313,81	3
	Técnico no titulado	1.154,80	313,56	115,48	97,20	104,33	1.252,00	1.785,37	23.928,41	4
GRUPO 6 (Técnicos)	Técnico	1.171,75	323,98	117,17	97,20	105,75	1.268,94	1.815,84	24.328,01	2
	Técnico especialista	1.320,19	264,04	132,02	97,20	118,12	1.417,39	1.931,57	26.013,57	2
GRUPO 7 (Técnicos Coordinadores)	Técnico de 1ª	1.700,41	52,81	170,04	97,20	149,80	1.797,61	2.170,26	29.638,29	1
	Técnico Coordinador	1.815,38	61,69	181,54	97,20	159,38	1.912,58	2.315,20	31.607,51	1
	Jefe de Cuenta	2.069,05	11,74	206,91	97,20	180,52	2.166,25	2.565,41	35.117,45	1
GRUPO 8 (Directores)	Jefe de Departamento	2.217,93	105,62	221,79	97,20	192,93	2.315,12	2.835,46	38.655,74	1
	Director de Área	2.669,65	1.207,27	266,96	97,20	230,57	2.766,85	4.471,65	59.193,50	1
	Director de Departamento	2.853,82	1.289,74	285,38	97,20	245,92	2.951,02	4.772,06	63.166,81	1
	Gerente	5.068,51	1.436,49	506,85	97,20	430,48	5.165,71	7.539,52	100.805,65	1