

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo
Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación
Convenios Colectivos

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de la provincia de Valencia.

ANUNCIO

Ref. DTETV/mcm.

Código nº 4601305.

R.E. 11.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de la provincia de Valencia, suscrito el 5/3/2010 por la comisión negociadora formada por la Asociación Valenciana de Empresarios de Plásticos (A.V.E.P.), FI-TEQA-CC.OO. y FIA-U.G.T., que fue presentado en este organismo con fecha 5 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1º y 2º.b) del R. Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Tercero: Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Valencia, a 9 de marzo de 2010.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

Nota previa (trabajador-trabajadora)

Todas las referencias en el texto del convenio a "trabajador" se entenderán efectuadas indistintamente a las persona, hombre o mujer, que trabajan en la industria transformadora de plásticos en los términos establecidos en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo Primero

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas de transformación, regeneración, moldeo, manipulación de materias y productos plásticos y/o afines y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio regirá en la provincia de Valencia.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente convenio colectivo se aplicará con exclusión de cualquier otro, a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo lo dispuesto en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, y a los que vinieran rigiéndose por convenios existentes con anterioridad, excepto que ambas partes se adhieran al presente.

Artículo 4. Vigencia

Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, es decir, el 5/3/2010. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2.012.

Los salarios pactados en este Convenio serán de aplicación con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2.010.

Las Empresas podrán satisfacer a sus trabajadores los atrasos que resulten de la aplicación del presente Convenio hasta el día 30 de abril de 2010.

Los incrementos fijados para cada año de vigencia del Convenio, así como la revisión salarial resultante de la desviación del IPC real de final de año sobre el incremento que ha servido inicialmente de referencia, afectarán a todos los trabajadores y por todo el tiempo de duración de la relación laboral, aún cuando la determinación de los porcentajes a aplicar se efectúe con posterioridad a la extinción de la misma.

Ambas partes, sin necesidad de previa denuncia se comprometen a iniciar las negociaciones del próximo Convenio a partir del mes de diciembre de 2.012.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 6. Garantías personales

Los incrementos pactados en este convenio no son compensables ni absorbibles con los que ya vinieran percibiéndose.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Esta garantía será de carácter exclusivamente personal.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 7

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

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc. en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

Artículo 8

La organización de trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, la actividad a que se refiere el número anterior.
3. Fijación, tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniendo en cuenta en todo caso la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.
5. La realización, durante el período de organización de trabajo, de modificaciones de métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando respecto a estas últimas se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.
6. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica, al proceso de que se trate.
7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponde a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.

A estos efectos al trabajador se le entregará una copia del boletín o parte de trabajo visado por la empresa, para que pueda comprobar que la cantidad que percibe por incentivos se corresponde con los realmente obtenidos durante el período de que se trate.

8. La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones, teniendo en cuenta que sólo se podrán utilizar como sistemas científicos de medición del trabajo los reconocidos por la OIT u otros homologados por la autoridad laboral, y sin que en ningún caso la adopción de uno u otro sistema pueda dar lugar a diferenciación alguna para la determinación de la actividad y rendimiento óptimos:

a) Actividad normal: Es aquella que desarrolla un trabajador consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin estímulo de una remuneración con incentivo. Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición corresponde a los índices 60 ó 100.

b) Actividad óptima: Es la máxima que puede desarrollar un operario medio, sin perjuicio de su vida profesional, trabajando en jornada normal de trabajo.

Corresponde a los anteriores sistemas de medición a los índices 80 y 140.

c) Rendimiento normal: Se considerará como rendimiento normal el que corresponda al índice de actividad normal.

d) Rendimiento óptimo: Es el correspondiente a la actividad óptima del sistema empleado para la valoración de la actividad.

e) Cómputo de rendimientos: El cómputo de los rendimientos se hará semanal, mensualmente, o en aquellos otros períodos que la empre-

sa establezca por estimados más ajustados a las necesidades de la organización del trabajo que se trate.

f) Retribución de los incentivos: A partir de la determinación del rendimiento normal la línea de incentivos será proporcional a los rendimientos obtenidos, bien por unidades, bien por tramos, respetándose en todo caso los valores siguientes:

1) Rendimiento normal: a rendimiento y jornada normal corresponde el salario y complementos legalmente establecidos.

2) Rendimiento óptimo: a rendimiento óptimo corresponderá el 133% del salario base y complementos correspondientes al rendimiento y jornada normal.

Artículo 9

Cuando las necesidades de la explotación lo aconsejen, podrá ser establecido en las empresas a que afecte este convenio el trabajo por tareas, destajos y otros sistemas de incentivos.

En aquellas empresas en que se establezca el trabajo por tareas, destajos u otros incentivos no medidos por los sistemas oficialmente reconocidos, se considerará rendimiento normal el que sin haber mediado variación sustancial en las condiciones de trabajo viniese obteniéndose durante como mínimo cuatro meses anteriores, no computándose a estos efectos los períodos en que por circunstancias de mercado u otras la actividad productiva de las empresas no se desarrolló en condiciones normales.

El rendimiento óptimo se establece en el 133% de esta base, respetándose en cualquier caso las condiciones más beneficiosas.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a destajo o prima no diera el rendimiento debido, por causas imputables exclusivamente a la voluntad de la empresa, a pesar de aplicar técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrá derecho al incentivo medio obtenido por el trabajador en los tres meses anteriores.

Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar al obrero únicamente el tiempo que dure la disminución.

Cuando por motivos bien probados no imputables a descuido o negligencia de la empresa, pero independiente de la voluntad del trabajador (falta de corriente, avería de las máquinas, espera de fuerza o materiales, etc.) sea preciso suspender el trabajo, se pagará a los trabajadores la percepción correspondiente al rendimiento normal.

En estos supuestos, para acreditar estos derechos será necesario haber permanecido en el lugar de trabajo.

Si por motivos de la implantación de un sistema de rendimientos e incentivos en una o varias secciones que componen la fabricación, alguna otra hubiere de realizar una cantidad de trabajo superior a la actividad normal, los trabajadores afectados deberán percibir un incremento equivalente a la media de los incentivos obtenidos en la sección o secciones con sistema medido o destajo.

Artículo 10

Para la implantación o modificación de un sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1. La dirección de la empresa deberá notificar, por escrito, a la representación de los trabajadores, con un mínimo de quince días de antelación a la fecha de inicio del periodo de experimentación del nuevo sistema que pretende implantar. La representación de los trabajadores podrá recabar a sus expensas el asesoramiento de los técnicos que estime convenientes, a quienes la dirección de la empresa vendrá obligada a facilitar toda la información y comprobación de datos necesarios para poder asesorar al comité de empresa o delegados de personal en la elaboración del preceptivo informe, siendo aplicable a su intervención lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores sobre deber de sigilo profesional.

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

A estos efectos el trabajador conservará durante el período a que se refiere el párrafo anterior, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempos, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas trabajadas anteriores a la iniciación de la prueba.

Si durante dicho período el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuer-

do con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

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

3. Recabar, finalizado el periodo de experimentación, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la representación de los trabajadores de la empresa. El citado informe deberá emitirse en el plazo inderogable de siete días hábiles y dará fin al periodo de consultas.

4. En el plazo de siete días hábiles, después de recibir el escrito razonado de la representación de los trabajadores, la empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control de trabajo e incentivos

5. La dirección expondrá en los lugares de trabajo una descripción del trabajo a realizar y las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, de la producción normal y óptima establecida, así como de las tarifas aprobadas.

6. En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa, en relación con la implantación o modificación del sistema de organización del trabajo, cualquiera de las partes podrá acudir a los procedimientos previstos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos vigente en cada momento en la Comunidad Valenciana.

7. No habiéndose producido acuerdo ni solicitado mediación o arbitraje externo sobre el mismo la implantación del nuevo sistema de rendimientos de trabajo será facultad y decisión de la dirección de la empresa, con independencia de las acciones judiciales que correspondieran a los afectados, si interpretaran éstos que las modificaciones habidas lesionan sus derechos contractuales.

En tanto en cuanto no se alcance acuerdo en procedimiento de mediación o se dicte laudo arbitral o en su caso resolución judicial firme, la empresa podrá aplicar o no el nuevo sistema de rendimientos ordenado por la dirección, todo ello de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará por algunos de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos, medios o procedimientos de trabajo.

2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición. Se entenderá que existe tal error cuando las cantidades de trabajo obtenidas a actividad óptima excedan en más de un 40% de las que correspondan a actividad normal.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o maquinaria productiva.

La revisión de los tiempos no deberá significar en ningún caso disminución de los incentivos ya obtenidos por el trabajador para una determinada cantidad de trabajo.

Artículo 12. Modificación sustancial de condiciones de trabajo

En los supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez agotado el periodo de consultas previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y de no haberse alcanzado acuerdo en el mismo, las partes podrán someterse a los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en este convenio colectivo.

El empresario notificará al trabajador o trabajadores afectados y a sus representantes legales su decisión sobre la modificación, con una antelación de 30 días a la fecha de su efectividad.

Salvo los casos de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, en los que simplemente dicho acuerdo deberá ser notificado a la representación legal de los trabajadores, la decisión que compete al empresario deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no inferior a 15 días, que deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Tras la finalización del período de consultas, durante el cual las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo, y tanto si se ha alcanzado como si no, el empresario notificará al trabajador o trabajadores afectados y a sus representantes legales su decisión sobre la modificación. El trabajador o trabajadores afectados podrán recurrir a cualquiera de las formas de mediación previstas en el presente convenio en cuyo caso será preceptivo para la empresa seguir dicho procedimiento como forma de solucionar las divergencias previa a la impugnación jurisdiccional.

Capítulo III. Plantillas y clasificación profesional

Artículo 13. Plantillas

Las empresas confeccionarán en el último trimestre de cada año las plantillas de su personal previstas para el año siguiente, agrupando a los trabajadores por puestos de trabajo y categorías profesionales, con indicación de las actividades a que van destinadas, su carácter regular o irregular, así como las modalidades contractuales aplicables a cada actividad y situación.

La fijación anual de previsiones y objetivos se realizará tras un examen con la representación de los trabajadores de la evolución de plantillas y producciones del año anterior y la definición de objetivos y previsiones al respecto para el siguiente y en relación con la situación del mercado, inversiones a realizar, innovaciones tecnológicas, planes de formación y promoción, posible rejuvenecimiento de las plantillas, etc. De este examen conjunto se levantará acta en la que se dejará constancia de los temas tratados, pudiendo cualquiera de las partes acudir a los procedimientos de mediación y arbitraje, sin que ello paralice la facultad de la empresa para desarrollar su política de gestión de personal ni la de los representantes de los trabajadores de gestión sindical.

En el primer trimestre de cada año las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores un listado de toda su plantilla en el que deberá especificarse para cada trabajador: nombre y apellidos, fecha de ingreso, puesto o puestos de trabajo, no entendiéndose por tal solo la máquina en que está el trabajador, y categoría, tipo de contrato, así como cualquier otro dato que resulte útil para el estudio de las plantillas.

Las empresas examinarán trimestralmente con los representantes de los trabajadores la evolución de los objetivos y previsiones anuales así establecidos y las causas de eventuales variaciones, en relación con plantillas y producciones, tanto con el último trimestre transcurrido como con el trimestre siguiente.

Artículo 14. Clasificación profesional

Los trabajadores a que se refiere el presente convenio serán clasificados en las categorías profesionales que se recogen en el Anexo I del mismo, de acuerdo con el contenido de la labor específica que realicen. La clasificación del personal es enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las categorías. Son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada categoría, ya que el trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones se le ordenen dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se entiende incluida la limpieza de las máquinas, útiles y del puesto de trabajo.

El procedimiento para instar la clasificación profesional será el establecido en el artículo 78 y el anexo V del convenio.

Capítulo IV. Política de empleo, ascensos, movilidad y ceses

Artículo 15. Ingresos

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores mayores de 45 años, discapacitados, etc.

De acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda, con la finalidad de mantener y fomentar la calidad del empleo en el sector, tendrán derecho preferente para la cobertura de vacantes de carácter indefinido en igualdad de méritos:

- Los trabajadores relevistas en puestos de la misma categoría, siempre que el puesto que ocupan pueda ser cubierto por otro contrato de relevo. En este caso, y de haber varios relevistas, la prioridad será por orden de antigüedad como relevista.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato de formación o prácticas, incluidos los realizados a través de una Empresa de Empleo Temporal.

La Empresa comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar y la documentación a aportar por los aspirantes. Todo ello así como la valoración de sus méritos se determinará siguiendo criterios objetivos, no discriminatorios y directamente relacionados con las características del puesto de trabajo que se piensa cubrir. La empresa informará a los representantes de los trabajadores del contenido y resultado de dicho proceso de selección.

Si se exigiese el sometimiento de los candidatos al ingreso a algún tipo de pruebas, el contenido de las mismas se determinará conjuntamente por la empresa y la representación de los trabajadores, quien elegirá un representante de los trabajadores que presencie las pruebas.

Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Artículo 15 bis. Copia básica del contrato de trabajo

De cada contrato y sus prórrogas las empresas facilitarán obligatoriamente copia al trabajador y al representante de los trabajadores, en los términos expuestos en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, añadiendo a petición de dichos representantes la indicación del puesto de trabajo para el cual se le contrata.

Artículo 16. Contrato fijo discontinuo

16.1 Concepto y forma del contrato.

El contrato fijo discontinuo es el concertado para la realización de tareas propias de la actividad de la empresa de naturaleza cíclica y estacional que pueden repetirse o no en fechas ciertas y que se distingue del contrato eventual porque sus servicios son reiterados en el tiempo y resultan consustanciales al proceso productivo de la empresa.

En este sentido se presumirá contrato fijo discontinuo el contrato del trabajador de duración superior a un mes que hubiese estado contratado para la misma actividad en los dos años inmediatamente anteriores, por periodos como mínimos superiores a un mes.

Dicho contrato se formalizará por escrito en el modelo que se establezca según lo regulado en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Las terminaciones del contrato se producirán mediante notificación escrita de la empresa al trabajador afectado y a los representantes de los trabajadores.

16.2 Orden y forma del llamamiento.

En las empresas se establecerán inicialmente listas por secciones y puestos de trabajo de los trabajadores afectos a esta modalidad de contratación, a los efectos de determinar el orden de llamamiento de los mismos para cada sección y puesto de trabajo. El orden que cada trabajador ocupe en dicha lista estará en función de la antigüedad del trabajador en la empresa, salvo que mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se establezca otro sistema.

Dicho llamamiento se formalizará por escrito, con una antelación mínima de siete días.

De las listas y del escrito de llamamiento se dará traslado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado.

En el caso de que el trabajador no acuda al llamamiento sin justa causa, se producirá la baja automática en las listas, extinguiéndose el contrato a todos los efectos.

Sin embargo, los trabajadores que al producirse el llamamiento tengan concertado con otra empresa un contrato de trabajo de cualquier tipo, podrán retrasar su incorporación hasta un máximo de 15 días siguientes a la fecha del llamamiento al trabajo. En el caso de que dicho contrato fuera de mayor duración que el que se le ofrece y siempre y cuando haya trabajadores pendientes de ser llamados en su lista podrán retrasar hasta la finalización del mismo su incorporación a su puesto laboral con esta modalidad, o incluso no incorporarse.

En tal caso será necesario que comuniquen por escrito tal circunstancia dentro del plazo del preaviso, debiendo justificarla en un plazo máximo de 7 días en caso de ser requeridos por escrito al efecto, y correrá el turno del llamamiento, pasando a ocupar el tra-

bajador en cuestión el puesto siguiente al último trabajador ya incorporado.

Mientras haya trabajadores en espera de ser llamados por la empresa, ésta no podrá realizar contrataciones para dichos puestos.

Si por carecer de pedidos, las empresas no pudieran dar ocupación a lo largo de un año a parte de los trabajadores contratados con esta modalidad, éstos mantendrán todos sus derechos sin que concurran causas objetivas para la extinción de contratos, y la empresa no estará obligada a tramitar ningún expediente de regulación de empleo. Si esta situación se prolongase durante dos años consecutivos de tal forma que la empresa no pueda dar ocupación un mínimo de días equivalente al promedio de contratación durante los años anteriores, en tal circunstancia se considerará que sí concurren las causas objetivas para la extinción de los contratos, estando la empresa obligada a su tramitación a requerimiento del trabajador afectado.

16. 3 Preferencias para ocupar vacantes indefinidas a tiempo completo.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes de puestos de trabajo fijos a tiempo completo que se produzcan en la empresa correspondiente a su oficio y categoría profesional. En el supuesto de haber más de un trabajador idóneo para ocupar dicha vacante le corresponderá el derecho al que ocupe el primer lugar en la lista.

Asimismo se considerará puesto de trabajo estable, a cubrir mediante contrato indefinido a tiempo completo, aquel que haya sido ocupado por uno o varios trabajadores fijos discontinuos durante más del 85 % de la jornada anual y por dos años.

Artículo 17. Contratos para la formación, en prácticas y de duración determinada

17.1. Contrato para la formación.

a) A los meros efectos del contrato de formación no se considerarán como puestos de trabajo cualificados los correspondientes a las categorías de ayudante especialista y de oficial de actividades complementarias siempre y cuando en esta última no se precise el manejo de máquinas.

b) El tiempo destinado a la formación teórica se distribuirá uniformemente durante la duración del contrato, diaria o semanalmente, y en cualquier caso el horario para dicha formación teórica deberá indicarse en el contrato.

c) La retribución mínima aplicable a estos contratos será del 90% en el primer año de contrato y del 100% en el segundo del salario que figura en las Tablas para la categoría correspondiente al trabajo que se está realizando. Todo ello en función del tiempo efectivamente trabajado.

d) Podrán acordarse hasta tres prórrogas de una duración no inferior a 6 meses y sin que en ningún caso la duración máxima del contrato y sus prórrogas pueda exceder de 2 años.

e) Los contratos en los que no se cumpla con el tiempo destinado a formación se considerarán en fraude de Ley y pasarán a ser considerados como indefinidos a tiempo completo a todos los efectos.

f) De los trabajadores que finalicen los dos años de contrato pasarán a ser fijos de plantilla como mínimo el 50 % de los contratados cada año, pudiendo la empresa acogerse a la bonificación por transformación de contratos formativos que establece la ley.

g) Las empresas que utilicen esta modalidad contractual, estarán a lo establecido en cuanto al número máximo de trabajadores contratados para la formación a lo establecido en el R.D. 488/98 de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.

17.2. Contrato de trabajo en prácticas.

Podrán concertar el contrato de trabajo en prácticas quienes estuvieran en posesión de títulos universitarios o de formación profesional de grado medio o superior, u otros reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten legalmente para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios correspondientes, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, para las siguientes categorías: oficial/la 1.ª de oficio auxiliar, profesional técnico de fabricación, oficial /la 1.ª administrativo, y categorías equivalentes y/o superiores.

b) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

c) La retribución del trabajador no será inferior al 80% y 95%, respectivamente, según se trate del primer o segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

d) De los trabajadores que finalicen los dos años de contrato pasarán a ser fijos de plantilla como mínimo el 50 % de los contratados cada año, pudiendo la empresa acogerse a la bonificación por transformación de contratos formativos que establece la ley.

17.3. Contratos de duración determinada.

a) Eventual por circunstancias de la producción

Los contratos de duración determinada celebrados cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán tener una duración máxima, incluidas prórrogas, de doce meses en un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En el caso de que el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a la máxima establecida por este convenio, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

b) Por obra o servicio determinado

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. A efectos de identificar los trabajos o tareas con sustantividad y autonomía propia dentro de las actividades normales de la empresa, se considerarán como tales aquellas que incluso siendo de producción, no atiendan a una simple acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias de la producción, sino a trabajos complementarios de la actividad propia de la empresa o a nuevos programas de lanzamiento de nuevos productos, perfectamente delimitados, o a pedidos concretos y excepcionales de uno o más artículos determinados efectuados por un mismo cliente, que deberán ser identificados suficientemente en el contrato y que, por su propia entidad y el volumen adicional de trabajo que representen, justifiquen el recurso a esta modalidad de contratación. Los trabajadores sujetos a esta modalidad de contratación deberán dedicarse en exclusiva a las tareas objeto de la misma no pudiendo por tanto aplicarse con estos trabajadores la movilidad funcional, salvo las tareas inherentes al mismo proceso productivo.

Se considerará fraudulento el recurso a esta forma de contratación cuando, sucesivamente y con o sin solución de continuidad, se realicen contratos de este tipo con el mismo o distintos trabajadores para llevar a cabo obras o servicios de escasa entidad en cuanto a su duración o para los cuales sea posible el recurso a la utilización de contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Los contratos de obra y servicio determinado que se suscriban, a partir de la firma de este convenio, por una duración que exceda de los dos años se convertirán en contratos de duración indefinida.

C) Las empresas no podrán hacer uso de los contratos de duración determinada para cubrir las vacantes que se produzcan en el mismo puesto de trabajo por despido improcedente o finalización de contrato de duración superior a un año o que por medio de sucesivos contratos alcance dicha duración.

d) Contrato de interinidad. Se podrán concertar contratos de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Contrato de anticipación de la edad de jubilación.

Los trabajadores que soliciten la jubilación a los 64 años acogiendo-se al R.D. 1.194/85, de 17 de julio, podrán hacerlo quedando obligada la empresa a su sustitución en los términos que en el citado Real Decreto se establecen, con la modalidad contractual de interinidad para los trabajadores que deban sustituir a los jubilados. Pasado el año de sustitución, estos trabajadores sustitutos pasarán a ser fijos de plantilla.

Asimismo, los trabajadores cuando cumplan la edad ordinaria de jubilación, es decir 65 años, y tengan todos los requisitos para acogerse a la pensión de jubilación, obligatoriamente se jubilarán a dicha edad. La empresa vendrá obligada, bien a contratar a un trabajador indefinido o a transformar un contrato temporal en indefinido.

Los compromisos de mantenimiento de empleo contemplados en los dos puntos anteriores se efectuarán siempre que las empresas no amorticen dichos puestos de trabajo.

Artículo 17 bis. Contrato a tiempo parcial y contratos de relevo
17.bis.1 Contrato de trabajo a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 80%, incluyendo las horas complementarias, de la jornada a tiempo completo que rijan en la empresa.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución, salvo que tal distribución esté acordada a nivel colectivo entre empresa y representantes de los trabajadores.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Tales contratos excepto los que se concierten para tareas de limpieza, tendrán una duración mínima de 12 horas semanales o 48 al mes.

En el caso de trabajadores a tiempo parcial de carácter indefinido que suscriban pacto de horas complementarias en los términos previstos por el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, el número de éstas no podrá ser superior al 40% de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, el número de horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en este artículo.

El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de horas complementarias con al menos siete días de antelación.

La distribución y forma de realización de las horas complementarias deberá atenerse a lo establecido en el pacto contractual, que habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo.

17bis.2. Contratos de relevo.

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, los trabajadores que reúnan los requisitos podrán solicitar su acceso a la jubilación parcial.

Las empresas aceptarán dicha solicitud y los trabajadores que soliciten su acceso a la jubilación parcial lo realizarán con una antelación mínima de tres meses a la fecha efectiva de transformación del contrato y acceso a la pensión.

No obstante, mediante mutuo acuerdo entre empresa y trabajador jubilado, podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de este último en una determinada época del año. Por razones organizativas esta acumulación de la jornada por periodos anuales podrá realizarse en la época de mayor productividad o de vacaciones. Cuando dicho acuerdo no modifique el horario habitual que el jubilado parcial venía realizando anteriormente a la solicitud de la jubilación no supondrá una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Artículo 18. Sucesión de contratos temporales

Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo, entendiéndose mismo puesto de trabajo no de forma física, sino haciendo las mismas o similares tareas, es decir la misma actividad productiva dentro de la misma empresa o grupo de empresas siempre que se aplique este convenio colectivo, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de empleo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de fijos.

En el supuesto de que la encadenación de contratos con la misma o análoga causa y/o para realizar la misma actividad productiva lo sea de contratos eventuales por circunstancias de mercado, acumulación

de tareas o exceso de pedidos, los referidos plazos no podrán exceder de 12 meses en un periodo de 18.

Atendiendo a las peculiaridades propias del sector, con la finalidad de prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo, se considerarán puestos fijos a tiempo completo y en consecuencia sólo podrán ser cubiertos con contratos de duración indefinida los puestos de trabajo que hayan estado como mínimo cubiertos durante 24 meses en un periodo de 30, tanto si es de forma continua como discontinua, a jornada completa por cualquier tipo de contrato de duración determinada, incluidos los de puesta a disposición suscritos con una empresa de empleo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos de formación y prácticas, de relevo, sustitución e interinidad.

Artículo 19. Indemnización por cese de contratos temporales

Los trabajadores contratados mediante cualquiera de las modalidades de duración determinada, excepción hecha de los contratos de interinidad, percibirán una indemnización por fin de contrato en la cuantía de 14 días de salario fijo a actividad normal, incluida prorrateada de pagas extras y excluidos los pluses de puesto de trabajo, nocturnidad y sistemas de turnos por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores.

Artículo 20. Contratos de puesta a disposición y subcontratación de actividades

20.1. Contratos de puesta a disposición.

Se procurará reducir el recurso al empleo de trabajadores pertenecientes a empresas de trabajo temporal.

La realización de actividades y trabajos especialmente peligrosos para la seguridad o salud de los trabajadores, determinados reglamentariamente y concretados en la empresa, no podrá ser cubierta por contratos de puesta a disposición con una empresa de empleo temporal. En tales casos podrán utilizarse contratos de duración determinada o subcontrataciones de empresas especializadas, garantizándose en todo caso la formación previa necesaria.

Dicha modalidad de contratación será utilizable para casos excepcionales y cuya duración no exceda de 3 meses en el periodo de un año, y sólo podrá concatenarse hasta un máximo de 12 meses en el periodo de dieciocho meses con contratos eventuales por necesidades de la producción efectuados con los trabajadores propios de la empresa usuaria para cubrir el mismo puesto de trabajo (por ejemplo: si la empresa usuaria ya ha realizado contratos eventuales durante nueve meses con trabajadores propios, sólo podrá recurrir a los contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal durante los tres meses restantes, o viceversa si el contrato inicial es el de puesta a disposición con la duración máxima de 3 meses, la duración máxima de los contratos eventuales con personal propio de la empresa usuaria será de 9 meses). Por otra parte, siempre que la duración del contrato de puesta a disposición de algún trabajador exceda de un mes, la dirección de la empresa usuaria comunicará a los representantes de los trabajadores las razones por las que no se realiza una contratación directa por la propia empresa. En cualquier caso, el número de trabajadores pertenecientes a ETT, nunca será superior al 10% de los trabajadores de la plantilla.

En todo caso, a los citados trabajadores les serán de aplicación todas las condiciones establecidas en el presente convenio, y las que rijan en la empresa usuaria, teniendo garantizadas las retribuciones que en la empresa usuaria se abonen a los trabajadores que realicen la misma o equivalente función, siendo incluso computables a los efectos de determinar el número de representantes de los trabajadores a elegir en el seno de la empresa, como si de trabajadores temporales propios de la misma se tratara.

20.2. Subcontratación de actividades

En el supuesto de subcontratación de actividades industriales correspondientes al mismo subsector de la empresa principal, se estará a lo que se señala a continuación, así como a la legislación general aplicable a tal supuesto.

Cuando la actividad subcontratada se desarrolla en el propio centro de trabajo, la empresa asume una responsabilidad solidaria con la empresa subcontratista en relación con el cumplimiento en ésta de las condiciones laborales (salarios, condiciones de trabajo y de salud y seguridad, etc.) fijadas en este convenio.

Previamente a tal contratación, se realizará una evaluación de los riesgos de las funciones correspondientes a las empresas auxiliares, del que se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal.

En este supuesto, la empresa asume además la expresa responsabilidad de coordinar las actividades de prevención de riesgos establecidas en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, examinando además con los representantes de los trabajadores el desarrollo de esta obligación.

De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 42 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa concluya un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, informará a los representantes de los trabajadores sobre los siguientes extremos:

- Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- Objeto y duración de la contrata
- Lugar de ejecución de la contrata.
- En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores tanto de la empresa principal, como de la empresa contratista o subcontratista.

Artículo 21. Periodo de prueba

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca de acuerdo entre ambas partes.

Artículo 22. Ascensos

Las categorías que impliquen funciones de dirección o confianza serán de libre designación por parte de la empresa. A título de ejemplo se consideran incluidas las categorías de director técnico, subdirector técnico, técnico jefe y director comercial, técnico superior, técnico, jefe de 1º administrativo, jefe de ventas, inspector de ventas, jefe de organización, jefe de compras, jefe de 2a administrativo, ayudante técnico de organización, encargado, capataz, encargado de actividades complementarias y guarda jurado.

Para la provisión de vacantes que se produzcan en las restantes categorías exceptuando lo previsto en el artículo 25 se establecerá un procedimiento de ascenso por concurso de méritos en base a un sistema objetivo de cómputo de los mismos, tomando como referencia y según las características del puesto y las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, haber realizado con anterioridad trabajos de igual o superior categoría que la que se vaya a cubrir, conocimiento del puesto de trabajo a cubrir, haber participado en cursos de formación continua y antigüedad en la empresa.

En caso necesario y con la debida justificación a los representantes de los trabajadores, podrá exigir también la empresa la superación de una prueba de aptitud que será elaborada, y juzgada por un tribunal compuesto de tres personas, designadas una por la empresa, otra por el comité o delegados de personal y la tercera, por la empresa

de entre los trabajadores de la misma categoría que se vaya a cubrir o en su defecto de la categoría inmediatamente superior.

Las controversias que surjan entre las partes en tomo al procedimiento de ascenso serán resueltas sometiendo las partes al procedimiento de mediación o en su caso arbitraje en el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 23. Formación continua del sector de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas

A) Formación continua: objetivos y contenido

1. Las empresas podrán 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 la promoción profesional y la capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para técnicos.

2. Las empresas tomarán las medidas necesarias para procurar hacer uso del crédito para formación continua del que anualmente dispongan en base a lo dispuesto en el RD. 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en aras a obtener un adecuado desarrollo profesional del trabajador y mejorar la competitividad de las empresas.

3. Las acciones formativas programadas por las empresas guardarán estrecha relación con el Catálogo Nacional de Calificaciones Profesionales y su correspondiente catálogo modular, así como en los planes de formación sectorial. En todo caso, la superación por parte de cualquier persona de la empresa de dichas acciones formativas, se tendrán en cuenta como méritos para los ascensos y provisión de vacantes que se produzcan en la plantilla.

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

5. Las empresas asumirán a su cargo el 50% del importe del tiempo que sus trabajadores dediquen a dicha Formación Continua, así como de los gastos de transporte y de las dietas, en su caso. El importe mínimo de transporte y de las dietas será el que figura en los artículos 43 y 44 respectivamente.

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 RD. 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. De conformidad con el citado artículo la empresa deberá aportar como mínimo, la siguiente información:

- Denominación, objetivos y descripción de las acciones a desarrollar.
- 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.

Todo plan de formación continua subvencionado por la empresa demanda deberá cumplir las condiciones de fomentar la mejora de la calidad y/o la productividad, y/o incrementar la polivalencia, posibilitar la promoción interna y/o contribuir a mejorar la empleabilidad.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir un informe sobre las acciones formativas a desarrollar por la empresa en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación descrita en el apartado anterior, transcurrido el cual sin que se haya remitido el citado informe se entenderá cumplido este trámite.

Si a resultados del trámite previsto en el apartado anterior surgieran discrepancias entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores respecto al contenido de la formación se dilucidarán las mismas en un plazo de 15 días a computar desde la recepción por la empresa del informe de la representación legal de

los trabajadores, debiendo dejarse constancia escrita del resultado del trámite previsto en este apartado.

Si cualquiera de las partes entendiera que el Plan de formación incumple con los objetivos generales señalados para la formación en este convenio y en su normativa reguladora podrá instar la mediación de la Comisión Paritaria de este convenio.

La ejecución de las acciones formativas y su correspondiente bonificación sólo podrá iniciarse una vez finalizados los plazos previstos en los apartados anteriores de este artículo.

En caso de que se mantuviera el desacuerdo a que se refiere el apartado anterior entre la representación legal de los trabajadores y la empresa respecto a las acciones formativas, el examen de las discrepancias al objeto de mediar sobre las mismas corresponde a la Comisión Paritaria competente.

B) Formación de trabajadores con contrato de duración determinada

En aplicación de lo establecido en el artículo 15.7 del Estatuto de los Trabajadores, en cada empresa que emplee a trabajadores con contratos de duración determinada, se concretará la participación de éstos en los planes de formación profesional de la empresa. Para dar sentido a esta formación, en la elaboración de sus contenidos se tendrán en cuenta las previsiones de actividad y plantilla, así como la composición de ésta en las diversas modalidades contractuales.

Artículo 24. Movilidad funcional

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales o fuera de ellos si las necesidades del trabajo lo requiriesen. Tal movilidad, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. Se entiende por grupos profesionales los que agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 25. Trabajos de superior categoría

1. La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto, cuando cese la causa técnica u organizativa que motivó el cambio.

2. Este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses durante un año o a ocho meses alternos durante dos años, salvo los casos de sustitución por incapacidad temporal (sea por enfermedad común o profesional o accidente de trabajo) licencias, suspensión con reserva del puesto de trabajo, excedencias y excedencia especial, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

3. Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior por periodos superiores a los indicados en el apartado anterior consolidará la categoría superior. En el caso de que concurren simultáneamente diferentes trabajadores para los mismos puestos de superior categoría, la cobertura de vacantes se producirá de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 del convenio colectivo.

4. La retribución de este personal en tanto en cuanto desempeña trabajos de categoría superior será la correspondiente a la misma.

Artículo 26. Trabajos de inferior categoría

1. Por necesidad justificada de la empresa, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su categoría.

2. Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará al comité de empresa, o, en su defecto, a los delegados de personal, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a un mes, con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo, evitarán las empresas reiterar la asignación de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador.

3. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajo de categoría inferior tuviera su origen en petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Artículo 27

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

2. Para los cambios de puesto dentro de la misma categoría profesional, que suponga alguna mejora o beneficio para el trabajador

trasladado, tendrán preferencia los de mayor antigüedad en la categoría de que se trate.

3. Los trabajadores remunerados a destajo, con primas o en destajos 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 requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaran, no pudiendo las empresas contratar nuevo personal para trabajar a destajo y con prima en las labores en que anteriormente se ocuparon dichos trabajadores sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

4. A los trabajadores objeto de tal movilidad que con motivo de la misma deban realizar tareas distintas a las suyas habituales, y también remuneradas a destajo o incentivo en general, se les garantizará durante tres meses la media de los incentivos que viniesen obteniendo en su anterior puesto de trabajo, calculada dicha media sobre los últimos tres meses trabajados y con el valor del incentivo del año en curso siempre que apliquen técnica, actividad y diligencia necesarias.

Artículo 28. Protección de determinados trabajadores especialmente sensible a determinados riesgos

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 riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Artículo 29. Personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual

1. Las empresas acoplarán al personal que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial o al personal con declaración de incapacidad permanente para la profesión habitual, que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, a trabajos adecuados a sus condiciones que existan en la empresa, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

2. Existiendo trabajadores en estas condiciones en la empresa, las plazas vacantes de la categoría profesional de subalterno serán ofrecidas al personal al que se hace referencia en este artículo.

Artículo 30. Traslados

Los traslados de personal podrán efectuarse:

- Por solicitud del interesado.
- Por acuerdo entre Empresa y trabajador.
- Por necesidades del servicio.
- Por permutas.
- Por aplicación de los derechos reconocidos al trabajador víctima de violencia de género.

Artículo 31

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

2. Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones establecidas por escrito entre ambas partes.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y no se llegue al acuerdo a que se refiere el apartado anterior, previa información a los representantes de los trabajadores, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, siempre y cuando garantice al trasladado todos los derechos que tuviera adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro puedan establecerse.

En estos supuestos de traslado forzoso, el trabajador percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan o de él dependan económicamente; los del transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico equivalente a sesenta días del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado.

Igualmente las empresas vendrán obligadas a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hu-

biere venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuera posible, abonarán al trasladado la diferencia de renta.

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

5. La persona víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la persona las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona.

Terminado este periodo, la persona podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 32. Traslado de centro de trabajo

1. En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en las disposiciones que en cada momento regulen esta materia, y en todo caso vendrá obligada a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

En dicho aviso, la empresa ha de detallar los siguientes extremos:

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

La representación de los trabajadores tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.

Para los trabajadores trasladados se estará a las compensaciones establecidas en el artículo anterior para el traslado por necesidades del servicio.

2. En el caso de que la empresa no hiciera el traslado anunciado, si algún trabajador hubiera realizado gastos justificados con tal fin, será indemnizado en los perjuicios ocasionados, correspondiendo conocer de los conflictos individuales que por tal causa pudieran producirse a la jurisdicción de trabajo.

3. En caso de traslado del centro de trabajo a otra localidad que no implique cambio de domicilio del trabajador, se les compensará de acuerdo con las condiciones que al respecto se pacten entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa, que tendrán en todo caso en cuenta:

- a) El exceso de tiempo que se deba emplear para acudir a la nueva ubicación del centro de trabajo.
- b) Caso de que la empresa no disponga de un vehículo para el traslado de los trabajadores, el exceso de costes que le suponga al trabajador desplazarse al nuevo domicilio de la misma.

Artículo 33. Ceses

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

Director técnico, subdirector técnico, técnico jefe, director comercial, técnico superior, técnico, ayudante técnico sanitario, ayudante técnico, jefe de organización, jefe de compras, técnico de organización, jefe de la administrativo, delineante proyectista y jefe de ventas: dos meses.

Resto de las categorías con retribución mensual, excepto ordenanza, mozo de almacén y subalterno: un mes.

Resto del personal: quince días.

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

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Artículo 34. Cese del personal interino

Los trabajadores que fueran contratados para sustituir a otros cuyo contrato se suspendiera por cualquier causa, cesarán en el momento se extinga la causa que motivo su contratación y se reincorpore el trabajador sustituido.

Si continuasen trabajando en la empresa se convertirán automáticamente en fijos de plantilla. Igualmente se convertirán automáticamente en fijos de plantilla si el trabajador al que estuviesen sustituyendo fuese indefinido y no se reincorporase por cualquier motivo al finalizar la situación que dio lugar a su sustitución.

Artículo 35. Cese de trabajadores fijos

Al producirse por cualquier causa el cese de algún trabajador fijo la empresa, a solicitud de la representación de los trabajadores, informará de su decisión de amortizar el puesto y sus razones para ello, o de las condiciones en que va a cubrir la plaza vacante.

Capítulo V. Política salarial

Artículo 36. Estructura salarial

1. Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán distribuidas entre el salario base, los complementos del mismo y las cuantías establecidas como suplidos.

2. Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador en función de la categoría profesional en la que se halle encuadrado por aplicación de este convenio colectivo. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio y los periodos de descanso legalmente establecidos.

3. Son complementos del salario las cantidades que en su caso deban adicionarse al salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a una categoría profesional. Los complementos salariales se ajustarán a una de las siguientes categorías:

- a) Personales: en la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador. Tiene tal condición el complemento de antigüedad establecido en el artículo 42 de este convenio.
- b) De puesto de trabajo: integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Se considerarán complementos de puesto de trabajo en este convenio colectivo los regulados en los artículos 43 de toxicidad, peligrosidad, penosidad y/o ruido, nocturnidad y el plus de cuarto o quinto turno.

c) Por calidad o cantidad de trabajo: consisten en las cantidades que percibe el trabajador por una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo en forma de primas, incentivos, etc.

4. Tendrán el carácter de extrasalariales los pluses distancia o por incremento de la tarifa de los transportes urbanos establecidos en el artículo 44 del convenio, así como las cantidades que remuneren las dietas y los gastos de locomoción.

Artículo 37. Incrementos salariales

1. Durante el primer año de vigencia del convenio (2010) tendrá la consideración de base salarial el salario base de las tablas que figuran en el anexo II.

Para este primer año de convenio se pacta un incremento del 0,9% sobre las tablas salariales correspondientes al año 2009 y demás conceptos retributivos de cada trabajador, excepto la antigüedad.

2. Para los siguientes periodos anuales de vigencia del convenio colectivo los conceptos referenciados en el párrafo anterior, una vez revisados en su caso, se incrementarán:

- El 1,40 % para el periodo anual de 2011.
- El 1,75 % para el periodo anual de 2012.

En cualquier caso se establece un salario mínimo de convenio, equivalente al del peón, en función de las horas efectivamente trabajadas.

Artículo 38. Determinación del salario hora profesional

Los trabajadores contratados temporalmente percibirán su retribución de acuerdo con las horas trabajadas a lo largo de su contrato, practicándose las oportunas regularizaciones a su finalización en función del salario hora profesional que les corresponda y de las horas que tengan en consideración de trabajadas durante el mismo.

A estos efectos se considera salario hora profesional el resultado de dividir el salario total anual incluidos los pluses fijos por el número de horas establecido en este convenio como jornada anual. Del resultado podrá detrarse 30/365 como provisión necesaria para la retribución del periodo de vacaciones.

Independientemente de ello, percibirán los pluses e incentivos devengados y no incluidos en el cálculo del salario hora profesional.

Artículo 39. Revisión salarial

Durante el primer año de vigencia del convenio y en el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrase al 31 de diciembre un incremento superior al 0,9 % se efectuará una revisión salarial en el exceso tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, y para llevarla a cabo se tomarán como referencia las tablas así como los demás conceptos retributivos utilizados para realizar los aumentos pactados a principios de cada año y servirá de base para fijar los salarios del año siguiente. Dicha revisión salarial será con carácter retroactivo a partir del día 1 del primer mes en que el IPC acumulado del año supere el inicialmente pactado, y como mínimo desde el 1 de julio, y se aplicará en la misma cuantía los siguientes meses y pagas del año.

Durante los años 2011 y 2012 y en el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre un incremento superior al 1 % para dichos periodos se efectuará una revisión salarial en el exceso tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, y para llevarla a cabo se tomarán como referencia las tablas así como los demás conceptos retributivos utilizados para realizar los aumentos pactados a principios de cada año y servirá de base para fijar los salarios del año siguiente. Dicha revisión salarial será con carácter retroactivo a partir del día 1 del primer mes en que el IPC acumulado del año supere el inicialmente pactado, y como mínimo desde el 1 de julio, y se aplicará en la misma cuantía los siguientes meses y pagas del año.

Artículo 40. Cláusula de descuelgue

A las empresas que acrediten documental y objetivamente situaciones de pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables, no les serán de necesaria aplicación las tablas salariales pactadas en el presente convenio, ni en general el incremento previsto en el mismo.

En tales casos la fijación del incremento de salario se adecuará en el ámbito de la empresa, previa negociación entre la dirección y los representantes de los trabajadores, enmarcando tal decisión dentro de un plan de viabilidad, en el que deberá fijarse la actualización posterior de los salarios.

En ningún caso, en la fijación del incremento aplicable se podrá superar el porcentaje de incremento experimentado por el IPC. El abono de las diferencias dejadas de percibir se efectuará tan pronto se constate objetivamente que la empresa tiene superávit o beneficios en cantidad suficiente para cubrir dichas diferencias. Las empresas que deseen acogerse a lo previsto en este artículo lo comunicarán a los representantes de los trabajadores en un plazo máximo de 30 días a partir de la firma del presente convenio, acompañando los siguientes documentos:

Memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas y productivas que motivan la solicitud.

Documentación económica que consistirá en el balance y la cuenta de resultados los dos últimos ejercicios.

Previsiones de la empresa para el año en curso.

Medidas de carácter general y medidas específicas que tenga previsto tomar para solucionar la situación (plan de futuro).

Desde ese momento se iniciará un período de treinta días de consulta y negociación entre la dirección de la empresa y los representan-

tes de los trabajadores. En ese proceso, necesariamente deberán participar directamente representantes de las organizaciones firmantes del convenio.

En el caso de finalizar con acuerdo se enviará a la comisión paritaria el acta del acuerdo para su conocimiento y control previa a su aplicación definitiva.

En el supuesto de desacuerdo, las partes voluntariamente podrán solicitar la mediación de la comisión paritaria, previa solicitud por escrito y remisión de toda la información.

Para el seguimiento del acuerdo se constituirá por la empresa y los representantes de los trabajadores una comisión de seguimiento y control que se reunirá como mínimo cada tres meses para evaluar los efectos del plan de futuro y decidir sobre las medidas a tomar al respecto.

Artículo 41. Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias de treinta días de salario base y antigüedad. Dichas gratificaciones se abonarán a lo largo de los meses de julio y diciembre de cada año.

Igualmente percibirán los trabajadores una gratificación por importe de quince días de salario base y antigüedad, en concepto de participación en beneficios. Dicha gratificación habrá de ser abonada en el año natural siguiente al ejercicio económico de que se trate y a lo largo del mes de marzo, excepto en aquellas empresas en las que se esté abonando prorrateada a lo largo del año.

Las anteriores gratificaciones se devengarán completas al cumplir un año de servicio, por lo que al trabajador que no lo complete por ingreso o cese en la empresa en el transcurso del mismo, se le prorrateará su importe a razón al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 42. Antigüedad

Se establece un complemento personal de antigüedad por el tiempo de servicios continuados prestado a la misma empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

La cuantía de este complemento de antigüedad será la que se especifica en el anexo III a este convenio, y se devenga a partir de la fecha de ingreso en la empresa y se percibe a partir del día siguiente a su cumplimiento.

Artículo 43. Complementos de puesto de trabajo

1. Plus de toxicidad. En las secciones más directamente afectadas en las empresas por emanación de polvo o toxicidad el personal que realice en ellas su jornada laboral, percibirá por tal concepto un complemento del 10% sobre el salario base.

2. Plus de peligrosidad. El plus de peligrosidad, para aquellos puestos de trabajo así declarados por la autoridad laboral consistirá en un 10% del salario base.

3. Plus de penosidad y/o ruido. Cuando por resolución firme se declara la penosidad de determinados puestos de trabajo, y mientras subsistan las causas que hayan dado lugar a ello, para los trabajadores adscritos a los mismos la comisión paritaria del convenio fijará el complemento de salario base que les corresponde percibir por dicha circunstancia.

4.-Plus de nocturnidad. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada en un 33 % sobre el Salario Base. A partir del 1 de enero de 2013 la retribución específica será incrementada al 34 % sobre el salario base.

5.- Plus de Cuarto o Quinto Turno. Los trabajadores afectados por el sistema de organización horaria previsto en el artículo 49 del presente convenio percibirán un «Plus de Cuarto o Quinto turno», cuya cuantía se establece en el 23% del Salario Base asignado en Tablas para cada categoría en cómputo anual, según la siguiente fórmula: Salario Base diario multiplicado por 440, el resultado dividido por 365 e incrementado en el 23%. A partir del 1 de enero de 2013 la retribución específica se verá incrementada al 24 %.

Dicho plus se percibirá también cuando el sistema incluya el trabajo en sábados y domingos, completándose la jornada en otros días de la semana un recargo del 25% en las horas que en sábado o domingo excedan de las ocho diarias.

Estas condiciones absorberán las cantidades que actualmente se estén pagando por este concepto en las empresas que tengan ya establecido este cuarto o quinto turno, no siendo de aplicación en consecuencia en aquellas empresas que tuvieran regulada la contraprestación

del trabajo a cuatro o cinco turnos de otra forma, salvo que consideradas globalmente fueran más favorables.

La percepción de este plus es independiente del que le pueda corresponder al trabajador en concepto de nocturnidad, cuando preste sus servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Artículo 44. Extrasalariales

1. Pluses de distancia y compensación de incrementos de tarifas de transportes urbanos. Ambos pluses quedan comprendidos en las mejoras pactadas, por lo que no procede liquidación específica y abono de tales conceptos.

No obstante, en el caso de que la empresa no tenga establecido un medio de transporte propio para sus trabajadores y ésta se encuentre ubicada a más de tres kilómetros de un centro urbano o de un medio colectivo de transporte de posible utilización por el trabajador, se abonará un plus de transporte consistente en 0'26 euros por kilómetro de distancia entre la empresa y el centro urbano más próximo y por cada día de trabajo, salvo en el caso de acuerdos preexistentes que sean superiores a lo establecido en el presente artículo.

2. Desplazamientos y dietas.

Cuando las empresas desplacen a sus trabajadores fuera del centro de trabajo habitual, correrá ésta con los gastos de locomoción, abonando además unas dietas de 56'66 euros por día completo de desplazamiento.

Si el desplazamiento tuviera una duración inferior a un día no exigiendo al trabajador pernoctar fuera de su domicilio, la dieta consistirá en 13,54 euros, si el trabajador sólo tuviera que realizar una comida fuera de su domicilio, y 27,09 euros si el trabajador tuviera que realizar fuera de su domicilio las dos comidas.

Artículo 45. Recibo de finiquito

Los recibos de finiquito de la relación laboral deberán extenderse para que tengan pleno valor liberatorio en el modelo que figura en el anexo IV del convenio.

En el caso de que las empresas calculen las liquidaciones por medios informáticos, si en el soporte de la hoja de cálculo figura ya el desglose de las mismas, podrá acompañarse dicha hoja de cálculo informática al modelo pactado, sin que en tal caso sea necesario especificar en dicho modelo el importe de las partidas que lo desglosan.

Capítulo VI. Tiempo de trabajo y su ordenación, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 46. Jornada de trabajo

La jornada laboral máxima anual de los trabajadores afectados por el presente Convenio queda establecida en 1752 horas.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes, a título individual o colectivo, que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

Sobre dicha jornada los trabajadores tendrán 8 horas (1 día) de libre disposición. En caso de trabajadores que no presten el total de la jornada anual pactada el derecho será proporcional a la jornada que se haya realizado hasta la petición del mismo, y en caso de contratos de duración determinada su no disfrute dará derecho a su abono en el finiquito.

Salvo que la organización del día de libre disposición se haya pactado en el calendario laboral anual, los trabajadores deberán solicitar su disfrute con una antelación mínima de 15 días y sin que en ningún caso pueda significar un 10% de ausencias en un mismo Turno y Sección, o de un 20%, en caso de Baja por IT que no pueda ser sustituida y que represente un grave problema para la producción. En las secciones y empresas de 10 o menos trabajadores en lugar de los porcentajes mencionados, se establece que no pueda disfrutar el derecho más de un trabajador el mismo día.

Presentada la solicitud la empresa responderá en el plazo de cinco días naturales, a partir de la recepción de la misma. En caso de denegación la respuesta deberá ser por escrito indicando el motivo para la denegación, con indicación de fechas alternativas para su disfrute.

Así mismo, tendrán derecho a la adaptación de la jornada las personas víctimas de violencia que tengan orden de alejamiento o esté acreditado por los servicios sociales públicos.

Artículo 47. Horas extraordinarias

Sólo se podrán realizar horas extraordinarias estructurales: Son horas extraordinarias estructurales las que se realicen para atender períodos

punta de producción, reparar o prevenir siniestros y otros daños extraordinarios, vacaciones y ausencias de duración prevista inferior al mes.

Cuando el empresario prevea la necesidad por cualquier causa de tener que realizar horas extras, previo al ofrecimiento a los trabajadores para su realización, se tendrá que reunir con los representantes de los trabajadores y estudiar conjuntamente con éstos la posibilidad de sustitución de dichas horas extras por cualquier modalidad de contrato de trabajo, o se descansarán en número igual al número de horas extras efectuadas más el 50% de las mismas.

Cuando se realicen horas extraordinarias, éstas tendrán la compensación que esté establecida en la empresa, la que se pueda pactar o como mínimo tendrán un recargo del 50% sobre el precio de la hora ordinaria.

Los trabajadores previamente a su realización tendrán derecho a elegir entre compensarlas por descanso o cobrarlas según lo establecido en el párrafo anterior.

La fecha de descanso, caso de que el trabajador ejercite esta opción, se establecerá de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y caso de no haber acuerdo la empresa tendrá que concederlo dentro del plazo máximo de 90 días desde la realización de las horas extraordinarias para su disfrute en su caso en jornadas diarias completas.

La dirección de la empresa informará mensualmente por escrito a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Artículo 48. Calendario laboral

En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario laboral en el «Diari Oficial de la Comunitat Valenciana», las empresas fijarán conjuntamente con los representantes de los trabajadores el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir para todos los trabajadores de la empresa los días festivos, la fijación de los horarios de trabajo y puentes que se pacten, los días de descanso y las fechas para el disfrute de las vacaciones. El calendario laboral no podrá incluir una jornada superior a la máxima del convenio, de modo que solo podrá superarse si así se pacta con los representantes de los trabajadores e incluye la forma de descanso compensatorio individual.

La posible distribución irregular de la jornada anual se hará de común acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49. Trabajo a turno en proceso continuo

Se entiende por «Proceso continuo» el del trabajo que, debido a necesidades técnicas y organizativas se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento, cambio de ciclo o de producto, o cualquier otro motivo ajeno a los trabajadores, así como por causas de fuerza mayor.

Lo estipulado en el presente artículo será asimismo de aplicación a aquellos trabajadores a turnos cuyos procesos productivos o sistemas de trabajo se desarrollan durante las 24 horas del día que, con rotación, y trabajando domingos y festivos, no se realicen los 365 días del año sino durante un tiempo determinado. En este supuesto el complemento salarial establecido en el artículo 43 de este convenio colectivo lo será en proporción al tiempo realmente trabajado en este sistema.

Las empresas que deseen implantar o suspender la aplicación de este sistema de trabajo deberán seguir el procedimiento establecido en el artículo 12 de este convenio para la modificación sustancial de condiciones de trabajo salvo que dicha implantación o suspensión estuvieran previstas de antemano en el propio sistema.

Artículo 50. Vacaciones

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un período anual de vacaciones de 30 días naturales.

2. El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses, como mínimo, en los tablones de anuncios para conocimiento del personal. De acuerdo con los representantes de los trabajadores y por demostradas necesidades de producción podrán alterarse dichas fechas en cuyo caso si el trabajador ha efectuado gastos con tal motivo le serán resarcidos por la empresa.

3. Los trabajadores serán retribuidos en el periodo vacacional a salario real. Se entiende por salario real el promedio de todas las retribuciones salariales percibidas por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal en los 6 meses anteriores a la fecha de inicio de las vacaciones.

4. Periodo de devengo. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

En el caso de cese de la relación laboral, la determinación del periodo de vacaciones pendiente de disfrute se computará a partir de la fecha en que el trabajador disfrutó el periodo más largo de las mismas.

5. Periodo de disfrute de las vacaciones anuales. El periodo de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, pudiendo, dentro del acuerdo, excluir aquellas fechas o periodos que coincidan con los de mayor actividad productiva.

Del periodo anual de vacaciones retribuidas, al menos, 21 días ininterrumpidos deberán estar comprendidos necesariamente entre el 23 de junio y el 23 de septiembre, o entre los meses de junio a septiembre en el caso de empresas a cuatro o cinco turnos. En caso contrario, se incrementará el periodo de vacaciones en tres días laborales, salvo en los casos en que tal situación se produzca como consecuencia de lo previsto en este artículo en los casos de maternidad, adopción, acogimiento o IT por accidente de trabajo o como consecuencia de petición expresa del trabajador.

Sólo podrán estar comprendidos dentro del periodo de vacaciones 4 sábados y 4 domingos.

6. Cuando coincida total o parcialmente el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores el trabajador tendrá derecho a disfrutar en otro momento los días de vacaciones coincidentes con tal situación, pudiéndose desplazar dicho disfrute al año siguiente si fuese necesario. A opción del trabajador podrá acumularse las vacaciones pendientes, inmediatamente después de cualquiera de los periodos anteriores.

7. Igual derecho asistirá al trabajador que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo.

8. En los supuestos establecidos en los puntos 6 y 7, si las vacaciones no se pudieran disfrutar dentro del año natural estas se trasladarán al año siguiente.

9. Cuando coincida total o parcialmente el periodo vacacional con una situación de Incapacidad Temporal del trabajador, las empresas completarán durante el periodo de coincidencia las correspondientes prestaciones económicas por tal concepto hasta el 100% del salario que debiera percibirse de no hallarse en tal situación.

Artículo 51. Excedencias

1. Excedencia voluntaria. Los trabajadores con al menos 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.

La petición de excedencia voluntaria será presentada por el trabajador al menos treinta días antes de su fecha prevista de inicio y será resuelta por la empresa en dicho plazo, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando resolver favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador deberá solicitar por escrito el reingreso en la empresa al menos treinta días antes del fin de su periodo de excedencia. En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito la petición.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría profesional; si no existiese vacante en el categoría 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.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir al menos cuatro años de servicio en la empresa desde el final de la anterior excedencia.

Si el trabajador no solicita el reingreso en el plazo establecido en el párrafo anterior, al finalizar su excedencia, causará baja voluntaria en la empresa.

2. Excedencia por cuidado de hijos y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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 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 los tres años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Esta excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada en uno o más periodos.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho 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 o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

3. Excedencia especial. Cualquier trabajador, con al menos seis meses de servicio en la empresa, salvo por la necesidad acreditada previamente del cuidado de familiares, tendrá derecho a una situación de excedencia especial por un tiempo mínimo de 15 días y máximo de 6 meses, produciéndose la reincorporación automática en su puesto de trabajo a la finalización de la misma. Las empresas concederán esta excedencia especial siempre que haya causa justificada para el trabajador.

Si se utilizase la excedencia especial para promoción profesional en otra empresa, no se producirá el derecho de reserva de puesto conservando en este caso únicamente el derecho preferente al reingreso previsto legalmente para la excedencia voluntaria. Con carácter excepcional los trabajadores que soliciten esta excedencia para cuidado de familiares y para ello debieran trasladarse a residir a más de 200 km de su residencia habitual podrán trabajar en cualquier empresa.

A los efectos de comprobar la regularidad de la utilización de la misma, el trabajador deberá notificar su reingreso con al menos quince días de antelación y en dicho periodo podrá ser requerido por la empresa para aportar documentos que justifiquen no haber incumplido los requisitos que dan derecho al reingreso.

En el caso de no producirse el derecho de reserva de puesto se computará la excedencia como voluntaria a efectos de antigüedad, y no

podrá solicitarse una posterior excedencia voluntaria hasta cumplirse los requisitos temporales y personales establecidos para la misma.

4. Cierre de empresa. En el supuesto de que esté previsto el cierre de la empresa, ésta se obliga a llamar a todos los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia a efectos de que se reincorporen a sus puestos de trabajo.

Artículo 52. Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto

1. Maternidad. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas interrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se podrá distribuir entre los dos progenitores siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto y las disfrute la madre. 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 el otro progenitor y la madre trabajen, al iniciarse el período de descanso por maternidad, los progenitores podrán optar por el régimen de disfrute de una parte determinada e interrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, 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. La suspensión tendrá la misma duración en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. 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, siempre que sea menor de edad, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. 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 padres 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.

2. Paternidad. El otro progenitor tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta ocho años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. A partir del 1 de enero de 2011, por aplicación de la nueva normativa vigente, el permiso se ampliara a 4 semanas.

Este período se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo y podrá ser disfrutado en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%.

La suspensión del contrato por paternidad, podrá disfrutarse desde la finalización del permiso retribuido por nacimiento, ya sea coincidiendo con la suspensión por maternidad o inmediatamente después de finalizar ésta.

3. Violencia de género. La persona víctima de la violencia doméstica, con esa condición debidamente acreditada legalmente, tiene derecho a suspender, de forma unilateral, su contrato de trabajo durante un período inicial de 6 meses.

Dicho período de 6 meses podrá ser ampliado por períodos de 3 meses hasta un total de 18 meses, siempre y cuando fuese apreciada judicialmente su necesidad para la efectividad de su protección.

La totalidad del período de suspensión del contrato de trabajo computará a todos los efectos legales, y la persona tendrá derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo.

La persona, durante la suspensión del contrato de trabajo, tendrá derecho a participar en los cursos de formación que se realicen en la empresa.

La dirección de la empresa tiene la obligación de notificar a la persona, con una antelación mínima de un mes antes de la finalización de cada período de suspensión, esta circunstancia, para que la persona tenga tiempo de poner de manifiesto a la empresa si va a prorrogar su situación de suspensión o si se va a reincorporar a su puesto de trabajo.

Artículo 53. Licencias retribuidas

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

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijos/as.
3. Dos días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

A efectos del disfrute de esta licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Se entenderá por hospitalización los casos de intervención quirúrgica que requiera anestesia total o epidural o posterior observación hospitalaria, aunque no requiera ingreso posterior en centro hospitalario.
- b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta se prolongue por espacio de más de 12 horas.
- c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable presentar justificante de la permanencia del paciente en las dependencias del centro hospitalario, salvo que el paciente esté en su domicilio y requiera atención personal, acreditada por el facultativo.
- d) El trabajador podrá utilizar estos días mientras dure la situación que dio lugar a la licencia, incluso en días alternos.
- e) A efectos de clarificación de lo dispuesto en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores se establece que al menos uno de dichos

días deberá recaer en día de la semana que tenga la consideración de laborable según el calendario laboral de la empresa.

f) Se entenderá que existe desplazamiento cuando este exceda de 200 Km.

4. Con motivo de nacimiento de hijo prematuro o que tenga que ser hospitalizado a consecuencia del parto se tendrá derecho a un permiso retribuido de 1 hora diaria, mientras dure la situación que genera el derecho.

5. La persona víctima de violencia doméstica, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a los permisos retribuidos necesarios para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

6. Además de los motivos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, avisando con la posible antelación, los trabajadores podrán faltar al trabajo con derecho a percibir el salario base más los complementos personales un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.

7. Los trabajadores podrán sumar un día adicional a las licencias establecidas legal o convencionalmente en los siguientes supuestos: matrimonio, nacimiento de hijos o enfermedad grave, hospitalización o muerte de parientes de primer grado. El trabajador que haya hecho uso de este derecho durante el año en alguna de estas licencias, no dispondrá de ningún día adicional más durante ese periodo anual.

8. En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida 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 o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

9. Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia será el doble de lo que hay estipulado y esta ampliación tendrá el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

Artículo 54. Asistencia a consultorio médico

1. Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico sea o no de la Seguridad Social en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificar el mismo con el correspondiente visado del facultativo o personal debidamente acreditado.

2. Los trabajadores tendrán derecho al permiso por el tiempo indispensable para el acompañamiento a consulta médica de hijos menores de edad o incapacitados, así como ascendientes y mayores discapacitados que dependan del trabajador, en los mismos términos expresados en el párrafo anterior, salvo su retribución, la cual será de un máximo de 8 horas al año

Artículo 55. Licencias no retribuidas

1. Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a un día de permiso no retribuido en los casos de intervención quirúrgica, no contemplada en el apartado 3 del artículo 52, de un familiar de 1.º o 2.º grado y en los casos de fallecimiento de un familiar de 3.er grado.

2. Por razones personales podrán solicitar licencias sin sueldo, hasta un máximo de 15 días anuales, los trabajadores que habiendo superado el periodo de prueba lleven al servicio de la empresa más de seis meses. En este caso las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

Artículo 56. Reducción de jornada

A) Por motivos familiares.

1. Con motivo de nacimiento de hijo prematuro o que tenga que ser hospitalizado a consecuencia del parto se tendrá derecho a una re-

ducción de jornada de 2 horas diaria, con pérdida de retribución, mientras dure la situación que genera el derecho.

2. Por lactancia y por cada uno de los hijos menores de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo sin pérdida de retribución, que se podrá dividir en dos fracciones. Quien disfrute de este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y que de común acuerdo entre empresa y trabajador podrá ampliarse hasta 1 hora o cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden.

Esta reducción de la jornada de trabajo se ampliará, proporcionalmente, en supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Los trabajadores que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por un periodo de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias; el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad y por paternidad. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

El disfrute de este derecho es compatible con la jornada reducida, que en ningún caso supondrá una reducción del derecho.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

Si esta reducción de la jornada de trabajo es igual o superior a un tercio de la jornada, la empresa estará obligada a proceder a la contratación de otro trabajador para la sustitución.

La reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario, de que se disfrute durante los 12 primeros meses del hijo o hija, podrá disfrutarse mediante un periodo de tiempo de permiso no retribuido, equivalente a acumular el total de horas de reducción de jornada durante ese periodo de tiempo; el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad y por paternidad, o, en su caso, a la finalización del disfrute del tiempo de lactancia acumulado. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a la reducción de la jornada 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 o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

B) Por violencia de género.

La persona víctima de la violencia doméstica, con esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con la disminución proporcional de la retribución, en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos en el anterior apartado 3.

C) Por razón de estudios.

Los trabajadores podrán reducir hasta el 50% de su jornada laboral, con una reducción equivalente de su salario, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial de formación reglada, debiendo solicitarlo con 30 días de antelación y renovarlo anualmente. Así como para la preparación y realización de exámenes finales y una duración mínima de tres meses.

D) Previsiones comunes a todos los supuestos:

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá

limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La reducción de jornada es compatible con el contrato a tiempo parcial.

La reducción de jornada podrá realizarse dejando de trabajar unas horas al día o podrá aplicarse a dejar de trabajar determinados días de la semana.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de las reducciones previstas en los anteriores 4 apartados corresponderán al trabajador y a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

El disfrute de estos derechos no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional.

A la finalización de la reducción de la jornada el trabajador tiene derecho a incorporarse en las mismas de condiciones a su puesto de trabajo.

Capítulo VII. Régimen asistencial

Artículo 57. Complemento incapacidad temporal durante los tres primeros días de baja

Las empresas abonarán a los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral el 50% de su base de cotización durante los 3 primeros días de baja que se produzcan al año.

En los casos de trabajadores con contrato de formación dicho complemento el 50% se calculará sobre el salario y prorrata de pagas extras.

El parte médico P-10 se equipara a estos efectos al parte de baja.

Artículo 58. Complemento incapacidad temporal. Resto de situaciones
Las empresas completarán a sus trabajadores las prestaciones por Incapacidad Temporal en la cuantía de un 15% de la base de cotización a partir del día vigésimo primero desde el inicio de la baja, tanto si es debida a enfermedad común o accidente no laboral, como si lo es a accidente de trabajo in «itiner» o enfermedad profesional.

Tal complemento se satisfará desde el primer día en los casos de baja por accidente de trabajo, exceptuando los acaecidos in «itiner».

En los supuestos de hospitalización, como consecuencia de una baja por incapacidad temporal que tenga una duración superior a 3 días, las empresas completarán hasta el 100% las prestaciones correspondientes a dichos días de hospitalización. Dicho complemento continuará percibiéndose hasta el final de la baja, con un máximo de 21 días desde el alta hospitalaria.

En los casos de trabajadores con contrato de formación dicho complemento se calculará sobre el salario y prorrata de pagas extras.

Artículo 59. Seguro de invalidez y muerte

Se establece para todos los trabajadores del sector un seguro a sufragar por las empresas que cubrirá las contingencias de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Dicho seguro será contratado por las empresas afectadas por el presente convenio con una entidad externa acreditada para ello.

Las cuantías de cobertura serán para la vigencia del presente convenio de 9.000€ para los casos de muerte, y de 12.000€ para los distintos supuestos de invalidez recogidos en el primer párrafo. En ambos casos incluidos in-itinere.

Las empresas que ya dispongan de un seguro similar deberán adaptar sus contenidos a los supuestos y cuantías mínimas establecidas en el ámbito sectorial.

En cuanto a las condiciones de su puesta en funcionamiento, no existirá obligación por parte de las empresas de contratar este seguro a través de AVEP, si bien esta en representación de los intereses de sus asociados negociara las mejores condiciones de mercado y se las trasladará a todos sus socios.

Artículo 60. Economatos

Con el fin de defender el poder adquisitivo de los sueldos y salarios y colaborar en el mantenimiento de los precios, las empresas previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, deberán solicitar

la incorporación de sus trabajadores a cooperativas de consumo legalmente establecidas en el lugar de su emplazamiento.

Artículo 61. Comedores

Toda empresa cuyo régimen de trabajo no conceda al personal dos horas como mínimo de interrupción de la jornada laboral para la comida de mediodía, deberá habilitar en sitios inmediatos al trabajo un local para la misma.

Dicho local que deberá ser apto para el fin a que se destina, estará dotado de hornillo o cualquier otro sistema para poder calentar la comida.

Si se realizara alguna comida durante la jornada laboral y las condiciones del centro de trabajo lo permitieran, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 62. Prendas de trabajo

Las empresas dotarán a su personal técnico y obrero de dos equipos de trabajo anuales, que se entregarán en primavera y en otoño. Las prendas tendrán la característica que a criterio de la Empresa mejor se adapte a la índole del trabajo a realizar y a las condiciones climatológicas y, en todo caso, las prendas de trabajo serán las adecuadas a las condiciones ambientales del puesto de trabajo.

El personal vendrá obligado a vestir tales prendas durante la jornada de trabajo, debiendo cuidar de su conservación y limpieza durante la vida de las mismas.

Capítulo VIII. Trabajos a domicilio

Artículo 63

Se formalizará dicho trabajo mediante un contrato de trabajo por escrito visado por la Oficina de Empleo.

El salario, cualquiera que sea su forma de fijación, será como mínimo igual al de un trabajador de la misma categoría, en la empresa. Durante el periodo de vigencia de este convenio las empresas, conjuntamente con los representantes de los trabajadores de las mismas, estudiarán la posibilidad de convertir los trabajos a domicilio en contratos a tiempo parcial, temporal o eventual.

Capítulo IX. Derechos sindicales

Artículo 64

64. 1. Horas sindicales.

Las horas sindicales de que disponen los representantes legales de los trabajadores podrán ser utilizadas a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación, y reuniones convocadas por su Sindicato, debiendo justificar por escrito firmado por personas responsables de los mismos el tiempo invertido en tales reuniones.

Los representantes de los trabajadores de cada empresa (Delegados de Personal, los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados Sindicales nombrados en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores) podrán ceder en favor de uno o varios de ellos, siempre que pertenezcan a la misma candidatura electoral, el crédito de horas mensuales o anuales retribuidas concedidas por la legislación vigente para el ejercicio de sus funciones de representación, sin rebasar el máximo legal. Los representantes unitarios que acumulen crédito horario como Delegados de Prevención no podrán ceder las horas que le corresponden por tal función y que se establecen por este convenio colectivo, aunque sí las que les correspondan como representantes unitarios.

Además de lo previsto en la legislación y en el convenio y acuerdos o pactos de empresa, los sindicatos podrán acumular el crédito de los representantes de los trabajadores en cada empresa o centro de trabajo, con las siguientes limitaciones:

- El sindicato al cual pertenezcan deberá comunicar con una antelación mínima de 15 días y por escrito a la empresa la previsión mensual de uso de las mencionadas horas.

- Dichas horas podrán ser utilizadas para la asistencia a cursos de formación, reuniones de su sindicato y aquellas actividades que por su cargo le encomiende su sindicato.

- El sindicato al cual pertenezca el trabajador deberá justificar a la empresa la correcta utilización de dichas horas sindicales.

- El máximo de horas que podrá utilizar en un mes cada representante será el equivalente al total de horas que le correspondan en un año más las que disponga por tenerlas cedidas de los otros representantes de su empresa.

La utilización concreta de horas deberá ser comunicada a la Empresa, como criterio general, con una antelación de 48 horas.

64.2. Reuniones con los representantes de los trabajadores y derechos de información.

Previa petición, se realizará una reunión ordinaria mensual entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, de la cual se levantará un acta a petición de cualquiera de las partes, haciendo constar los acuerdos así como las diferentes propuestas en caso de desacuerdo.

La información que la legislación laboral y este convenio colectivo establece que las empresas deben de entregar a los representantes de los trabajadores, previa solicitud de los mismos, les será facilitada por escrito.

Los delegados de personal tendrán derecho a la misma información que el Estatuto de los Trabajadores establece para los comités de empresa, debiendo sujetarse en el uso de la misma al régimen establecido para los miembros del comité.

En el caso de que se produzca un despido por causas objetivas, la dirección de la empresa informará por escrito a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado de las causas en que se base el mencionado despido.

Las empresas darán a conocer a los delegados y comités, los boletines TC2 de cotización a la Seguridad Social, los cuales serán exhibidos públicamente en el tablón de anuncios.

64.3. Derechos de los cargos electivos sindicales.

Quienes ejerzan cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, ya sea en reuniones o asambleas con las secciones sindicales, el comité o los trabajadores, o en reuniones de discusión o negociación con la dirección de la empresa, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal de proceso productivo. A tales efectos las organizaciones firmantes del presente convenio acuerdan recomendar se propicie la interlocución sindical con las direcciones de las empresas en aquellas cuestiones que afecten a lo dispuesto en el presente convenio.

64.4. Participación en comisiones negociadoras.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras y comisiones paritarias del convenio colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

64.5. Tablón de anuncios y cuota sindical.

Las empresas dispondrán de un tablón de anuncios de tamaño suficiente para la información de los trabajadores.

Las empresas descontarán el importe de la cuota sindical en la nómina de sus trabajadores que así lo soliciten por escrito cuyo importe entregarán, con pleno valor liberatorio, a aquel trabajador que la central sindical correspondiente les comunique por escrito.

64.6. delegados sindicales.

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 100 trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos más representativos con presencia en los comités de empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por los delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

Los delegados sindicales tendrán todos los derechos inherentes a su condición a excepción del crédito horario, sin perjuicio de que pueda utilizar horas del crédito disponible en la bolsa de horas sindicales. Asimismo, éstos serán elegidos por cada sindicato de entre sus afiliados en la empresa y por el procedimiento que cada sindicato tenga establecido. Su designación será notificada a la dirección de la empresa por la correspondiente federación sindical.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de delegado sindical.

Capítulo X. Régimen disciplinario

Artículo 65

Serán actos constitutivos de falta cuantos redunden en perjuicio del trabajo o del rendimiento a desarrollar en el mismo del trabajador o

de sus compañeros, supongan menoscabo del orden o la disciplina o perturben el régimen laboral, y los que entrañen una deslealtad a la empresa. También constituirán falta, las contravenciones a cualquier obligación expresamente dispuesta en cualquier norma legal o el presente convenio.

A falta de precepto concreto aplicable a un hecho que se estime sancionable con arreglo al párrafo anterior se calificará por analogía, ya que la enumeración contenida en los artículos siguientes, tiene carácter enunciativo y no limitativo.

Artículo 66. Faltas Leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada inferior a 5 minutos. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, o muy grave, según los casos.
2. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
3. Mantener discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, con menoscabo del mismo durante la jornada.
4. Hasta tres faltas de puntualidad superiores a 5 minutos en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidos dentro del período de un mes, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso será constitutiva por sí de falta grave.
5. Una falta de asistencia sin causa justificada.
6. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo u ocasione a la empresa un perjuicio inferior a 600€.
7. Pequeños descuidos en la conservación del material.
8. No atender a las personas que se relacionen con la empresa con la corrección y diligencia debidas.
9. Aquellos actos en que resulte perjudicado un compañero de trabajo.
10. No cursar en el tiempo reglamentario los partes de confirmación, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
11. La negativa a firmar mero acuse de recibo a las comunicaciones de toda índole que la empresa dirija al trabajador o que éste deba entregar a la empresa, según las instrucciones dadas. También será sancionable como igual falta, la negativa de los trabajadores que sean requeridos como testigos, tal falta no se computará a efectos de reincidencia o reiteración.
12. No fichar o marcar en aparatos de control a la entrada o salida del trabajo hasta 3 veces en el período de un mes.

Artículo 67. Faltas Graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La reincidencia y/o reiteración en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado comunicación escrita.
2. Cualquier falta por negligencia grave que ocasione a la empresa un perjuicio económico superior a 600 euros.
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 considerará como falta muy grave.
4. La imprudencia en actos de servicio. Si la misma implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
5. El rendimiento inferior al normal fuera del período de experimentación e impugnación, que injustificadamente se produzca en dos jornadas consecutivas, o cuatro alternas; durante un período de 30 días, y que no sea inferior al 90% del normal.
6. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad superiores a 5 minutos en la asistencia al trabajo durante un período de 30 días. Cuando tuviese que relevar a un compañero de trabajo bastará una sola falta de puntualidad no justificada. El retraso superior a una hora, se considerará falta de asistencia a efectos exclusivamente disciplinarios.
7. Dos faltas de asistencia al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.
8. Oponer resistencia a la inspección personal o de los paquetes y objetos con los que se entre o salga del trabajo, que se realice, cuan-

do existan probadas razones para ello, para proteger el patrimonio empresarial, o el de los demás trabajadores.

9. Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.

10. No cursar en el tiempo reglamentario los partes de baja, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

Artículo 68. Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La reincidencia o reiteración en falta grave, cometida en un período de 3 meses.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las cuestiones o trabajos encomendados, y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo, como a la empresa, o cualquier persona dentro de las dependencias de la misma o durante actos de servicio, en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos, en primeras materias, útiles herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa, siempre que se justifique que ello no ha sido de forma fortuita.

4. La obstrucción total o parcial a cualquier sistema de producción.

5. La embriaguez durante el trabajo si repercute negativamente en el trabajo.

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

7. Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la empresa, a no ser que la misma conozca fehacientemente esta situación.

8. Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.

9. Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia, o abandonar el trabajo.

10. La repetición injustificada de rendimientos inferiores al normal fuera del período de experimentación e impugnación en más de cuatro jornadas consecutivas o seis alternas en el período de 30 días, y que sea inferior al 90% del normal.

11. Toda falta por negligencia muy grave que ocasione a la empresa un perjuicio económico superior a 1.200 euros.

12. Distraerse o abandonar el trabajo estando al cuidado de máquinas que requieran una vigilancia o cualquier puesto de responsabilidad.

13. El abandono del trabajo realizado colectivamente o el individual efectuado en señal de protesta, sin seguir los procedimientos legalmente establecidos para ello.

14. La desobediencia manifiesta a las órdenes e instrucciones de los superiores, o a las normas de obligada observancia en la empresa.

15. Inducir a los compañeros de trabajo a la comisión de cualquier falta grave o incitarles al incumplimiento de sus deberes.

16. Las riñas con los compañeros de trabajo dentro de la empresa.

17. Cinco o más faltas de asistencia al trabajo sin justificación en un período de treinta días, o más de diez faltas en un período de seis meses.

18. Cuando se trate de trabajadores que realicen trabajos con rendimiento no medido o con medición indirecta del mismo, será falta muy grave la falta de rendimiento voluntario en un 30% respecto a los trabajadores de su misma categoría.

19. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

20. Introducir en el centro de trabajo, personal ajeno a la empresa sin la debida autorización.

21. Simular intencionadamente la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.

22. La disminución superior al 10% en el rendimiento habitual que viniera obteniendo como promedio durante tres meses, un trabajador, siempre que no fuese consecuencia de circunstancias fortuitas.

23. La simulación de enfermedades o accidentes o el hecho de no seguir el trabajador los tratamientos prescritos médicamente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlos efectuado.

24. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, superiores a 15 minutos, cometidas en un período de 6 meses, o veinte durante un año.

25. La comisión por parte de un jefe o trabajador de categoría superior al afectado de un acto arbitrario, o la emisión de órdenes de

iguales características, así como de ofensas, amenazas, intimidaciones o coacciones.

26. 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.

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

Artículo 69. Sanciones

Las sanciones que puedan 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 días a un mes.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses. Despido.

Artículo 70. Prescripción de faltas

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 71

La sanción de las faltas graves y muy graves exigirá la previa tramitación de una información sumaria en que sea oído el trabajador afectado.

Dicha información consistirá en esencia en una simple comunicación por escrito de la empresa al trabajador, exponiendo esquemáticamente los hechos detectados y estableciendo un plazo al menos de 24 horas para que el trabajador dé también por escrito su versión de los mismos.

Y todo ello sin perjuicio de la posible suspensión cautelar a resultas de dicho expediente informativo.

Asimismo la empresa informará por escrito de las faltas graves o muy graves a los representantes de los trabajadores.

Capítulo XI. Seguridad, salud y medio ambiente

Artículo 72

En las empresas de más de 50 trabajadores se constituirán comités de seguridad y salud, con carácter paritario en su composición, siendo el número de miembros de dichos comités de 4 en las empresas de 51 a 100 trabajadores, y de 6 en las de más de 100 trabajadores, correspondiendo al comité de empresa la designación de los representantes de los trabajadores que los elegirán de entre la plantilla de la empresa. En las empresas de menos de 50 trabajadores, los delegados de personal designarán de entre la plantilla de la empresa un delegado de prevención.

Los delegados de prevención tendrán las mismas garantías que los del comité de empresa o delegados de personal, incluyendo el crédito de horas sindicales, el cual será el mismo que tengan en la empresa los delegados de personal o miembros de comités de empresa e independiente del que les pudiera corresponder por ser representantes unitarios de los trabajadores y que podrán utilizar para acudir a cursos de formación organizados por los sindicatos y en tareas propias de su cargo como delegado de prevención. Asimismo podrán hacer uso de las horas sindicales que les sean cedidas por los delegados de personal o miembros del comité de empresa.

Las competencias del delegado de prevención y del comité de seguridad y salud serán el conocimiento de toda la información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales debidos a las materias primas utilizadas o al proceso productivo y los mecanismos para su prevención y eliminación del riesgo, así como la elaboración del mapa de riesgos y el plan general de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.

En las empresas de menos de 50 trabajadores, la dirección de empresa se reunirá al menos trimestralmente con el delegado de prevención para analizar los temas relacionados con la seguridad y salud laboral.

Durante el primer trimestre de cada año en reunión conjunta entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores se fijará el contenido, las fechas y quienes van a impartir formación. Asimismo se establecerán módulos específicos de formación para los delegados de prevención.

En aplicación y desarrollo del artículo 33 de la LPRL la elección de la mutua se llevará a cabo por la empresa previa consulta con el comité de seguridad y salud, y teniendo en cuenta las sugerencias o quejas de los trabajadores.

Se establecen como valores máximos admisibles para sustancias químicas y agentes físicos, siempre que no exista norma legal de referencia, los aprobados anualmente por los servicios del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Competencias de los representantes de los trabajadores en medioambiente.

Los Sindicatos con representación en el Comité de Empresa nombrarán, cada uno de ellos, de entre los Delegados de Prevención un Delegado Medioambiental.

En las empresas de menos de 50 trabajadores/as las competencias medioambientales reconocidas a los Delegados Medioambientales recaerán en el delegado/a de Prevención.

Los Delegados Medioambientales tienen como funciones, además de las que pudiera asignarles la legislación:

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, promoviendo y fomentando la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
2. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
3. Ser consultado respecto a la puesta en marcha de nuevas tecnologías y desarrollo de los Sistemas de Gestión que la empresa pudiera establecer, de los que pudieran derivar riesgos medioambientales, así como de las decisiones sobre transporte de mercancías peligrosas.
4. Recibir de la empresa la documentación por escrito aportada a la Administración en relación con planes y medidas de adaptación medioambiental, emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía, medidas de prevención de accidentes mayores
5. Recibir de la empresa información y documentación por escrito sobre las iniciativas y solicitudes de autorizaciones o licencias que la empresa pudiera solicitar en materia medioambiental.
6. Solicitar de la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y hacer propuestas de mejora de la gestión medio ambiental de la empresa.
7. Derecho de acompañamiento a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudieran visitar la empresa, formulando ante ellos las observaciones que estime oportunas.

La periodicidad de las reuniones en materia medioambiental será la misma que la del Comité de Seguridad y Salud o entre el Delegado de Prevención y la empresa.

A los delegados de medio ambiente les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del Art. 65 del ET en cuanto al sigilo profesional debido, respecto a las informaciones a que tuvieran acceso respecto de su actuación en la empresa.

La empresa proporcionará al delegado de medio ambiente, los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, y en especial potenciarán la formación específica en materia de medioambiente en la empresa.

Artículo 73. Vigilancia de la salud

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.

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. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos a los que se refiere el artículo 22 de 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.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia 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.

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 serán de periodicidad máxima anual.

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.

Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, se respetará en las empresas, las pruebas genéricas del estado de salud de los trabajadores que vinieran realizándose en los mismos términos y con la misma periodicidad establecida.

Artículo 74. Protección a la maternidad

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y durante el período de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, 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 y durante el periodo de tiempo de lactancia natural de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

Los representantes de los trabajadores deberán participar en todo el proceso necesario para la adopción de las medidas necesarias para la protección de la mujer trabajadora.

El cambio de condiciones, de lugar o de tiempo de trabajo no comportará ningún tipo de pérdida retributiva en relación a la retribución percibida efectivamente hasta ese momento.

Sólo para el supuesto de que no sea posible una adaptación de las condiciones, puesto de trabajo o tiempo de trabajo, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su incorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora verá suspendido el contrato de trabajo en los términos establecidos en el artículo 26.3 LPRL y en el RD 1251/2001

de 16 de noviembre, y, en este caso, y mientras dure la suspensión del contrato de trabajo, la empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100% de las que hubiera percibido de continuar trabajando.

En el momento en que finalice el riesgo o termine el período de suspensión del contrato de trabajo la trabajadora tiene derecho a incorporarse a su puesto de trabajo, en las mismas condiciones.

Artículo 75

En lo no previsto en el presente capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo XII. Igualdad de oportunidades

Artículo 76. Principios generales

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, 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 entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel de la industria del plástico como sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan que en las empresas de más de 100 trabajadores con indiferencia de que tenga uno o más centros de trabajo, procederá a la elaboración de planes de igualdad que garanticen lo anteriormente expuesto.

Establecimiento de directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de elaboración de los «planes de igualdad» en las empresas.

a) Todas las empresas están obligadas a respetar y garantizar 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. Estas medidas deberán acordarse con los representantes de los trabajadores. Al respecto deberán acordarse medidas relacionadas con los criterios generales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que incorpora el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2007» («B.O.E.» de 24-2-2007).

b) Las empresas de más de 100 trabajadores deberán negociar un «plan de igualdad» con los representantes de los trabajadores, conforme a lo prevenido en el presente convenio colectivo.

Cuando las empresas tengan más de un centro de trabajo y en su conjunto la totalidad de trabajadores empleados supere los 100, con independencia del número de trabajadores existentes en cada centro, el plan de igualdad se aplicará en todos los centros por igual. Siendo solamente posible la aceptación de ciertas acciones especiales ante concretas manifestaciones de la discriminación apreciables únicamente en ciertos centros o previstas de forma relativamente distinta en unos centros respecto otros.

Aunque la empresa sólo cumpla con el requisito cuantitativo de plantilla de forma puntual estará igualmente obligada a elaborar un plan de igualdad y a mantenerlo.

c) Aquellas que por acuerdo en el marco de la empresa así se establezca, aunque estén por debajo del número de trabajadores, en los términos previsto en este convenio colectivo. En estas empresas la elaboración e implantación de un plan de igualdad será voluntaria, previa consulta y acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. Estas iniciativas podrán recurrir a las medidas administrativas de fomento, incluido el apoyo técnico necesario, para la adopción voluntaria de un plan de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y a las medianas empresas.

Principios generales respecto al establecimiento de un «plan de igualdad» en la empresa.

El establecimiento y negociación de un «plan de igualdad» en las empresas deberá acordarse con los representantes de los trabajadores conforme las siguientes directrices:

A) La primera actuación del plan será la realización de un «diagnóstico de situación» o análisis comparativo de la situación laboral de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa. Dicho diagnóstico se centrará efectuando una desagregación por sexo de los datos. Esta información será elaborada al respecto por la empresa y los representantes de los trabajadores.

B) Tras el anterior «diagnóstico de situación», el plan de igualdad deberá articularse a través de un conjunto ordenado de medidas

necesarias para hacer efectiva en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, que integrará:

- a) Los concretos objetivos de igualdad a alcanzar,
- b) Las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución.
- c) El establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La consecución y garantía del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo implicará la necesidad de evitar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo (y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil) y la posibilidad de establecer «acciones positivas» a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Objetivos, estrategias y prácticas integrantes del «plan de igualdad» y seguimiento del mismo.

Un «plan de igualdad» contemplará, en función del «diagnóstico de situación» de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, objetivos cualitativos y cuantificables, estrategias de intervención, medidas y prácticas concretas, acordadas entre la empresa y los representantes de los trabajadores, entre otros, en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo.
- b) Contratación.
- c) Clasificación profesional,
- d) Formación profesional, continua y continuada.
- e) Promoción profesional.
- f) Retribución.
- g) Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la corresponsabilidad en las labores domésticas
- h) Seguridad y salud en el trabajo.
- i) Violencia de género.
- j) Pérdida del puesto de trabajo.

El acuerdo sobre el «plan de igualdad» también deberá contener con relación a los anteriores objetivos, un calendario de desarrollo en cuanto a las estrategias de intervención, medidas y prácticas propuestas, protocolos de actuación, así como instrumentos de seguimiento y evaluación. En virtud de ello, será necesario garantizar el acceso de los representantes de los trabajadores y sindicales, a la información sobre el contenido del «plan de igualdad» y la consecución de sus objetivos

Igualmente también deberá constar en el «plan de igualdad» los recursos económicos, humanos y materiales necesarios para la implementación del mismo.

La comisión sectorial por la igualdad.

La comisión sectorial por la igualdad entre otras, tendrá las siguientes competencias en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo:

1. Asesoramiento técnico respecto al establecimiento de planes y medidas de igualdad a implantar en la empresa.
2. Seguimiento de la evolución de los «planes de igualdad» acordados en las empresas. Con el fin de alcanzar este objetivo, las empresas y los representantes de los trabajadores que lleven a cabo un «plan de igualdad» deberán informar de ello a esta comisión acerca del inicio de las negociaciones y del resultado de la negociación, presentando el texto del acuerdo en el caso de haberse alcanzado. A tal efecto, la Comisión de Igualdad podrá prever la celebración de reuniones trimestrales si los informes recibidos de planes de igualdad en la empresa así lo justifican.
3. Posibilidad de elaborar un dictamen técnico sobre cualquier aspecto relacionado con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, a solicitud de la comisión paritaria.
4. Elaborar un estudio específico en relación con la igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres en el mismo, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio -para lo cual será necesario que los datos se presenten en esta última desagregados por género- y de los «planes de igualdad» de los que tenga conocimiento

5. En caso de discrepancia en los centros de trabajo la Comisión sectorial por la igualdad mediará a instancia de cualquier de las partes que lo solicite. Si las partes están de acuerdo podrá ejercer la función de arbitraje.

Capítulo XIII. Comisión paritaria

Artículo 77

77.1. Constitución de la comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio.

77.2. Composición y domicilio.

La comisión paritaria está integrada por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios. Los primeros serán designados dos de ellos por Comisiones Obreras y dos por la Unión General de Trabajadores; los de los empresarios serán designados por la Asociación Valenciana de Empresarios del Plástico. Los acuerdos de esta comisión, que serán vinculantes, se tomarán por acuerdo mayoritario de las organizaciones firmantes.

De entre ellos elegirán uno o dos que realicen la función de secretarios de la comisión.

Será domicilio oficial de la comisión paritaria, para recibir las consultas o peticiones de mediación, cualquiera de los de las organizaciones sindicales o empresarial que la integran, es decir:

AVEP. Avenida Barón de Cárcer, 38-2.º, Valencia.

Fiteqa-CCOO. Plaza Nápoles y Sicilia, n. 5, Valencia.

FIA UGT. Arquitecto Mora, n. 7, Valencia.

77.3. Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación FIA-UGT, Fiteqa-CC.OO. o AVEP.

En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en el máximo de cinco días.

Procederán a convocar la comisión paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Cualquiera de las partes que realice la convocatoria de la comisión paritaria, remitirá a las otras partes la propuesta de orden del día, de la fecha de celebración de la misma y de la documentación relativa a la convocatoria.

Una vez acordado el orden del día y fecha de la reunión de la comisión paritaria el secretario de la misma hará llegar a las partes afectadas no miembros de la comisión paritaria, con una antelación mínima de 48 horas, copia de los documentos que sean de su interés al efecto de que muestre su opinión sobre las cuestiones a tratar.

En el transcurso de los tres meses que sigan a la entrega en vigor del presente convenio colectivo, se constituirán las comisiones específicas previstas en el mismo, a las que será aplicable en orden a su funcionamiento el procedimiento previsto en los apartados anteriores.

77.4. Funciones de la comisión paritaria.

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretación y arbitraje de los problemas que suscite la aplicación del presente convenio, y la conciliación facultativa que se le solicite en problemas individuales.

1.1 Cuando cualquiera de las partes de la comisión paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

1.2 La resolución de la comisión paritaria se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la comisión paritaria, o la delegación por ésta nombrada, realice in situ. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la comisión paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La comisión paritaria notificará la resolución adoptada a las partes afectadas por cada consulta.

1.3 Los acuerdos de la comisión paritaria de interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste. En cualquier caso los afectados (empresa/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

2. La comisión paritaria deberá mediar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

En este sentido, la comisión paritaria coordinará su actuación con los mecanismos de mediación, conciliación y arbitraje vigentes en la Comunidad Valenciana.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

5. Informe acerca del grado de aplicación del convenio colectivo, dificultades encontradas, a nivel de empresa y propuesta de superación de las mismas.

6. Promocionar anualmente, a nivel sectorial o subsectorial, conferencias, jornadas, encuentros, etc., sobre la problemática de la Industria Transformadora del plástico.

7. Realizar las gestiones necesarias ante la Administración central o autonómica, en orden a la obtención de ayudas que permitan una mayor desjudicialización de los conflictos colectivos.

Artículo 78. Competencias específicas en materia de clasificación profesional

Será preceptiva la intervención de la comisión paritaria en aquellos casos en que existan discrepancias en el seno de la empresa sobre la correcta clasificación profesional de algún o algunos trabajadores, debiendo solicitarse necesariamente el oportuno dictamen de la misma con carácter previo a la reclamación jurisdiccional.

En el supuesto de que la consulta formulada no fuere lo suficientemente aclaradora o existiesen informes discrepantes sobre las efectivas funciones desarrolladas, con carácter previo a la emisión del dictamen solicitado se nombrará una comisión inspectora, formada por una persona de cada una de las organizaciones firmantes del presente convenio, que se desplazará al centro de trabajo donde se presten los servicios, a fin de comprobar in situ las funciones desarrolladas por el trabajador o trabajadores que reclamen la clasificación.

Artículo 79. Solución extrajudicial de conflictos laborales

Ambas partes se someten expresamente al sistema vigente en la Comunidad Valenciana en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales.

Disposiciones Transitorias

Disposición Transitoria Primera

Las partes firmantes de este convenio colectivo elaborarán a través de la comisión paritaria del mismo un protocolo específico para la prevención del mobbing en las empresas del sector, así como para la intervención en los casos que resulte necesaria.

Disposición Transitoria Segunda

A los contratos de relevo suscritos entre la entrada en vigor del convenio, es decir el 5 de marzo de 2010, y el 31 de diciembre de 2012 no les será de aplicación la cláusula del Convenio Colectivo 2007-2009 del art. 17.bis.2: "Los contratos de relevo se convertirán en indefinidos y a jornada completa, como máximo, a los dos años desde su fecha de inicio. Asimismo, las empresa podrán beneficiarse de las bonificaciones por conversión del relevista a fijo", al quedar esta suspendida, recobrando su vigencia normativa desde el 1 de enero de 2013.

Disposiciones Finales

Disposición Final Primera

El texto pactado en este convenio colectivo anula y sustituye en todos sus aspectos, según lo dispuesto en la disposición transitoria 2a del Estatuto de los Trabajadores, a la Ordenanza Laboral de Trabajo para las Industrias Químicas aprobada por Orden Ministerial de 24 de julio de 1974, que queda sin valor alguno para las empresas y trabajadores comprendidos dentro del ámbito del mismo, dadas las especiales características de la actividad transformadora de plásticos, que la diferencian de los procesos químicos.

Disposición Final Segunda

En consecuencia, en todo lo no previsto en el presente convenio se estará como único derecho supletorio, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación complementaria.

Disposición Final Tercera

Las partes firmantes de este convenio colectivo comparten plenamente los criterios establecidos en el Capítulo I del Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2010-2012 suscrito por las confederaciones empresariales CEOE y CEPYME y las confederaciones sindicales de UGT y CCOO.

A tal efecto, la firma de este convenio pretende alcanzar como objetivos el mantenimiento y la recuperación del empleo en el sector, el fomento de la estabilidad del mismo y la reducción de la temporalidad, eliminando la injustificada y el establecimiento de marcos que permitan a las empresas mantener y mejorar su posición en el mercado y su productividad.

Durante su vigencia, las partes podrán a través del mecanismo legal oportuno, tratar:

1.- Sobre el fomento de uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales con contratos temporales causales.

2.- Sobre la adaptación del sector a nuevas modalidades de contratación que puedan surgir durante su vigencia como fórmula de recuperar el empleo en el mismo.

Anexo I. Clasificación del personal

1. Grupo empleados.

1.1. Director técnico. Corresponde al mismo la dirección de los servicios técnicos de toda explotación o fábrica.

1.2. Subdirector técnico. Es el que asume la responsabilidad de la dirección técnica en caso de ausencia del director, ayudando a este en todas sus funciones.

1.3. Técnico jefe. Es aquel que dirige, dentro de cada fábrica, laboratorios, secciones, etc., todo lo inherente al proceso operatorio o de estudio de la misma, ocupándose de su mejora y perfeccionamiento y de cuantas exigencias precise su intervención; tiene el mando directo sobre los técnicos titulados, elementales y no titulados y responsabilidad en el trabajo, disciplina y seguridad personal.

1.4. Director comercial. Es quien, a las órdenes directas de la gerencia, elabora la política comercial de la empresa y dirige y coordina las actividades comerciales de la misma, responsabilizándose de su buen funcionamiento.

1.5. Técnico superior. Es el que poseyendo un título profesional de carácter universitario o técnico, realiza en la empresa funciones propias de su título universitario o de una Escuela especial.

1.6. Técnico. Es el personal que con título expedido por escuela técnica de grado medio desempeña funciones propias de su profesión tales como ingeniero técnico o graduado social realizando en este caso funciones propias de dirección de personal, de organización, control asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación o acoplamiento, instrucción, retribución, trabajo, descanso, seguridad, economatos, comedores, prendas de trabajo, esparcimiento del personal y fomentar obras y actividades encaminadas a fortalecer las relaciones de hermandad y convivencia de cuantos participan en la empresa.

1.7. Ayudante técnico sanitario. Es quien en posesión del título oficial correspondiente presta de forma habitual los servicios de su profesión.

1.8. Ayudante técnico. Es quien poseyendo título de carácter técnico secundario ayuda a las ordenes de los directores, subdirectores, técnicos y jefes, así como los que en la actualidad, aun sin poseer título de ninguna clase, pero con capacidad acreditada, realizan estas mismas funciones en la rama técnica de que se trate, con mando directo sobre mando intermedio y personal manual de la misma, siendo su misión la vigilancia e inspección de las distintas fases de la fabricación, respondiendo de la disciplina del personal, de la distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, conservación de las instalaciones y proporciona datos sobre producción y rendimientos.

1.9. Encargado. Es quien, con mando directo sobre capataces y oficiales está a las ordenes inmediatas del técnico o del contraamaestre si lo hubiere, secundando a este en el trabajo y servicios a él encomendados y sustituyéndole en sus ausencias.

1.10. Capataz. Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones

de su superior inmediato, y es responsable de la forma de ordenarse aquel y de su disciplina.

1.11. Jefe de organización. Es quien tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal de acuerdo con la organización de la entidad hasta el límite en que quede fijada su autoridad por el Reglamento de Régimen Interior de la empresa. Su actuación esta subordinada a motivos prefijados dentro de los cuales, son iniciativa propia, realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planeamiento, inspección y control en todos los casos. Deberá poder interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de fichas completas; hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos, cuyos datos se obtengan tanto en planos como en obras. Podrá ejercer misiones de jefe dentro de ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones mano de obra, proceso, lanzamiento, costos y resultados económicos.

1.12. Jefe de compras. Realiza de modo permanente las compras generales de las mercancías y materias primas que son objeto de la actividad de la empresa.

1.13. Técnicos de organización. Es el técnico preferentemente maestro industrial, que a las órdenes de los jefes de organización, si los hubiese, realiza las siguientes funciones relativas a la organización científica del trabajo; cronometraje y estudio de tiempos de todas clases. Estudio de mejoras de métodos de saturación de equipos de cualquier número de operarios.

Estimaciones económicas. Confección de fichas completas. Definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidades de programación. Cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos. Establecimientos de cuadros de carga, en todos sus casos. Establecimientos de necesidades completas de materiales, partiendo de datos obtenidos en plano o sobre obra, aun contando con dificultades de apreciación. Despiece de todas clases y croquisaciones consiguientes. Inspección y control. Colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planeamiento general de la producción. Colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad medio y representaciones gráficas. Confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media.

1.14. Auxiliar de organización. Es el mayor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos, de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas. Revisión y confección de hojas de trabajo, análisis y pago. Control de operaciones sencillas. Archivo y numeración de planos y documentos. Fichas de existencia de materiales y fichas de movimientos de pedidos (laboral esencialmente de transcripción de información). Cálculo de tiempos, partiendo de datos y normas y tarifas bien definidas. Representaciones gráficas.

1.15. Jefe de primera administrativo. Es quien, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directiva de una o más secciones estando encargado de imprimirles unidad. Tendrán esta categoría los inspectores administrativos.

1.16. Jefe de segunda administrativo. Es quien, provisto o no de poderes limitados, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a la sección o dependencia que tenga a su cargo, así como de distribuir el trabajo entre el personal que de él dependa.

1.17. Oficial de primera administrativo. Es quien, con un servicio determinado a su cargo con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un jefe y desarrollando su labor, como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza, factura y cálculos de la misma, siempre que sea responsable de esta misión, estimación estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor, correspondientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidación y cálculo de nómina de salarios, sueldos u operaciones análogas; taquimecanógrafo y/o recepcionista cuando se les exija algún idioma extranjero.

1.18. Oficial de segunda administrativo. Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyudantes de las mismas, organiza archivos o ficheros; taquimecanógrafo en idioma nacional; recepcionista, corresponsalía sin iniciativa y otras funciones similares.

1.19. Auxiliar administrativo. Empleado mayor de 18 años que sin iniciativa ni responsabilidad especial se dedica a operaciones elementales administrativas, mecanografía, atención al teléfono, etc., y en general a las puramente rutinarias inherentes al trabajo de oficinas.

1.20. Delineante proyectista. Es quien, dentro de las especialidades a que se dedique la sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el técnico titulado bajo cuyas órdenes está o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según los datos o condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o la naturaleza de las obras. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras, estudiar y montar y replantearlas. Dentro de todas estas funciones las principales son: Estudiar toda clase de proyectos, desarrollar las obras que haya de construir y la preparación de datos que puedan servir de base a las ofertas.

1.21. Delineante. Es quien desarrolla los proyectos sencillos levanta plano de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados, croquización de maquinaria en conjunto, despeine de plazos de conjunto, pedidos de materiales para consultas y cubaciones y transportación de mayor cuantía, cálculo y resistencia de piezas, de mecanismo o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo que están sometidos.

1.22. Auxiliar técnico de oficinas. Es el mayor de dieciocho años que, sin iniciativa ni responsabilidad trabaja en cualquiera de las labores propias de las categorías de delineante, proyectista o calculador.

1.23. Jefe de ventas. Es quien, al frente de la sección central de ventas de la empresa y a las órdenes del director comercial o de la dirección de la empresa, orienta y da unidad a la labor de todo el personal integrado en su sección.

1.24. Inspector. Es quien tiene a su cargo inspeccionar los mercados y visitar los depósitos si los hubiese, y recorrer personalmente las rutas cuando se le ordene o lo juzgue necesario.

1.25. delegado. Es quien al frente de una delegación orienta y fiscaliza, siguiendo instrucciones dadas por la empresa, la organización publicitaria, científica y comercial dentro de su demarcación.

1.26. Viajante. Es quien, al servicio exclusivo de una empresa, tiene por cometido viajar en una ruta predeterminada para ofrecer el producto, exhibir el muestrario, tomar nota de pedidos, informar sobre los mismos y cuidar de que se cumplan.

1.27. Corredor de plaza. Es quien, al servicio exclusivo de una empresa de modo habitual, realiza las mismas funciones atribuidas al viajante, pero limitadas a la localidad en que radica el centro de trabajo al que está adscrito.

2. Obreros.

2.1. Almacenero. Es quien está encargado de despachar los pedidos de los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrar en los libros, el movimiento que se ha producido durante la jornada.

2.2. Encargado de actividades complementarias. Es quien al frente de un grupo de operarios de actividades complementaria o de personal sin cualificación y bajo dependencia correspondiente, con conocimiento de los puestos de trabajo que debe vigilar, cuida de adiestramiento, vigilancia y control de los operarios y desarrollo de los planes de fabricación preestablecidos.

2.3. Guarda jurado. Es el trabajador que tiene como cometido funciones de orden y vigilancia, y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo para las personas que obtienen el nombramiento.

2.4. Ordenanza. Es el trabajador cuya misión consiste en hacer recados, copias a prensa de documentos, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otros departamentos, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.

2.5. Subalterno. Es el operario que realiza las funciones propias de conserje, portero, guarda-vigilante, basculero pesador, listero, cobrador, diversos etc.

2.6. Mozo de almacén. Es el mayor de dieciocho años que tiene a su cargo labores mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.

2.7. Profesional de oficio auxiliar. Son aquellos trabajadores que ejercen alguno de los denominados oficios clásicos. Sus especialidades serán entre otras: mecánico, matricero, electricista, chapista, pintor, verificador, tornero, modelista, afilador de herramientas de corte de precisión y vaciador de cuchillas (herramientas), rectificador, tratador térmico, operador de galvanostegia, forjador, maquinista de turbinas y caldera, conductor de vehículos con permiso de conducción y analista de control de calidad.

Se clasifican en:

Oficial de 1.ª de oficio auxiliar. Son aquellos trabajadores que ejercen alguno de los oficios enumerados anteriormente de tal forma que puedan resolver todos los requisitos de su especialidad, estando capacitados dentro de ella al más alto nivel.

También tendrán esta consideración los conductores de vehículos que exijan permiso de conducción de clase C, D o E, y los analistas de control de calidad cuando las tareas de control exijan un nivel de formación equiparable a la formación profesional de 2.º grado.

Oficial de 2.ª de oficio auxiliar. Son aquellos trabajadores que ejercen alguno de los oficios enumerados anteriormente, con capacidad suficiente para desarrollar las tareas normales del oficio.

También tendrán esta consideración los conductores de vehículos que exijan un permiso de conducción de clase B, y los analistas de control de calidad cuando las tareas de control exijan un nivel de formación equiparable a la formación profesional de 1.º grado.

Oficial de 3.ª de oficio auxiliar. Son aquellos trabajadores que tras un período de formación se inician en la práctica de alguno de los denominados oficios clásicos.

2.8. Profesionales de industria. Son los que, con un período de práctica, tienen a su cargo los aparatos, elementos mecánicos, maquinaria directamente productiva o auxiliar de la industria transformadora de plásticos, cuidando de su buena marcha, engrase y conservación.

Se clasifican en:

a) Profesional técnico de fabricación

b) Profesional de 1.ª industria.

a) Profesional de 2.ª industria.

Profesional técnico de fabricación. Es quien con plena autonomía sólo limitada por las órdenes de trabajo superiores tiene a su cargo una o varias máquinas de la industria transformadora del plástico (inyección, extrusión, soplado, calandras, film, etc.) teniendo encomendada su puesta a punto y funcionamiento incluso por control numérico en su caso, montaje y desmontaje de moldes, boquillas, peines o hileras de boquillas, cuchillas y clichés y en general la verificación del funcionamiento de la máquina o máquinas, estando plenamente capacitado para solucionar cualquier pequeña avería o incidencia, incluso con la materia prima y su preparación, pudiendo ser ayudado en dichas tareas por otros trabajadores, y pudiendo alternar tales funciones con el trabajo directo en una o varias máquinas

Profesional de 1.ª industria. Es quien con un alto grado de perfección ejecuta alguna de las tareas antes definidas.

Se entenderá existe dicho grado de perfección cuando el trabajador esté cualificado para la realización de las mismas sin necesidad de ayudas superiores, y en consecuencia pueda solucionar por sí solo todas las incidencias habituales que se le presenten, tales como puesta a punto, incidencias con la materia prima, pequeñas averías, etc., y cuya capacitación adquiere con la práctica en el trabajo.

Tendrán también esta concepción los trabajadores que realicen dichas funciones en las máquinas de serigrafar, y que por lo tanto incluyen la puesta a punto, mezcla de tintas, cambio, ajuste y regulación de los clichés, pudiendo solucionar todas las incidencia habituales que se produzcan, incluso reparación de pequeñas averías, etc.

Profesionales de 2.ª industria. Es quien sin llegar a la perfección exigida para los profesionales de 1.ª ejecuta las tareas mencionadas con la suficiente corrección y eficacia.

Tendrán también esta categoría: El instalador en suelos y paredes de planchas, perfiles y losetas de plástico. El estampador de colores, tintoreros, constructor de moldes de plástico reforzado, preparador de moldes y patrones para plástico reforzado, preparador de barnices y recubrimientos: vigilantes de depuración de agua y estufas, constructor de embalaje, y prendas de corte y embutición, máquinas de recubrir chapas y dobladores, encolador, tirador y laminador y el ayudante de almacenero y el que primordialmente realice labores de

carga y descarga y transporte, estiba y desestiba de palets, utilizando para ello carretillas mecánicas, estando a su cargo el mantenimiento y conservación de la carretilla, así como el control sobre la mercancía transportada.

2.9. Ayudante especialista. Es el que desempeña funciones subordinadas a las de los profesionales de la industria, adquiriendo práctica y conocimiento para sustituirlos accidentalmente y los que sin un período de prácticas realizan tareas complementarias en el proceso de fabricación.

Sus cometidos, entre otros, son los siguientes:

Ayudante de molino de granceadoras, troceadora, autoclave, preparador de mezclas, cilindros, prensas, malaxadoras, calandras, tintes, cizallas, caldera, etc.

Ayudante de máquina de inyección, máquina de extrusión, máquina de soplado, máquina de vacío, máquina de preforma, máquina de fotograbado, máquina de doblar, sin que tenga otra responsabilidad sobre la misma que tomar las medidas de emergencia estipuladas y avisar de las incidencias en el momento en que se produzcan.

Ayudante de moldeador manual de plásticos reforzados.

Lavador de platos.

Limpiador y engrasador de moldes.

Tamizadores.

2.10. Peones. Es el obrero mayor de dieciocho años que ejecuta trabajos para los cuales no requiere preparación alguna ni conocimientos teóricos o prácticos de ninguna clase. Pueden servir indistintamente en cualquiera de las secciones, pues la índole de su trabajo consiste esencialmente en la aportación de su esfuerzo físico y no exige otra condición que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordena. Sus funciones, entre otras, pueden ser las siguientes:

Carga, descarga y estibado en almacén.

Barrendero.

Transportadores de materiales en carretillas no mecanizadas.

2.11. Oficial de actividades complementarias. Son aquellos trabajadores que realizan trabajos complementarios de la industria transformadora de plástico dedicándose con o sin máquinas a los trabajos que a continuación se relacionan, que generalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Desbarbar, lijar, remachar fresar, pulimentar, montar y soldar las piezas en proceso de elaboración y productos terminados y llevar el control de las mismas, contándolas y desechando las defectuosas, pintar sobre plantilla o rodillos, encajar, envasar y empaquetar, envolver, ayudante de almacén, limpieza de laboratorio, confección de muestrarios, coser telas, impresión continua, caliente y serigrafía, marcar, operario en máquinas depuradoras de tejidos y corte, decorar ensamblar, dosificar, control de calidad en proceso o en productos terminados, mediante simple observación o utilizando elementos sencillos de comprobación, operario en máquinas de prensa de corte u otros procedimientos mecánicos o manuales y, en general, todos los trabajos complementarios de la industria transformadora de plásticos no previstos para otras categorías.

Anexo II. Tablas Salariales para 2010

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE
Director Técnico	2.687,86 €
Subdirector Técnico	2.316,31 €
Técnico Jefe y Director Comercial	1.923,00 €
Técnico Superior	1.747,99 €
Técnico	1.616,95 €
Jefe de 1ª Administrativo	1.616,95 €
Jefe de Ventas	1.616,95 €
Inspector de Ventas	1.573,35 €
Delineante Proyectista	1.507,81 €
Jefe Organización/Jefe de Compras	1.446,63 €

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE
Jefe de 2ª Administrativo	1.446,63 €
Delegado de Ventas	1.442,29 €
Ayudante Técnico	1.363,95 €
Delineante	1.363,57 €
Oficial 1ª Administrativo	1.354,83 €
Encargado	1.311,09 €
Viajante	1.298,66 €
Corredor de Plaza	1.243,78 €
Técnico de Organización	1.267,45 €
Ayudante Técnico Sanitario	1.267,45 €
Oficial de 2ª Administrativo	1.267,45 €
Capataz	1.243,78 €
Encargado Actividades Complementarias	1.076,38 €
Almacenero	1.167,10 €
Auxiliar de Organización	1.060,84 €
Auxiliar Administrativo	1.016,77 €
Auxiliar Técnico de Oficina	1.016,77 €
Ordenanza	1.010,65 €
Guarda Jurado	1.010,65 €
Mozo de Almacén	1.010,65 €
Subalterno	1.052,89 €
Oficial 1ª Oficio Auxiliar	38,09 €
Oficial 2ª Oficio Auxiliar	36,81 €
Oficial 3ª Oficio Auxiliar	34,91 €
Profesional Técnico de Fabricación	38,09 €
Profesional 1ª Industria	36,81 €
Profesional 2ª Industria	34,91 €
Ayudante Especialista	34,45 €
Peón	32,57 €
Oficial Actividades Complementarias	34,45 €

Anexo III. Tablas para la aplicación de los complementos de antigüedad, valor en euros, de trienios y quinquenios

Categorías profesionales	Trienios mensual	Quinquenios mensual
Director técnico	29,56	59,12
Subdirector técnico	25,48	50,95
Técnico jefe y director comercial	21,15	42,29
Técnico superior	19,23	38,45
Técnico	17,78	35,57
Jefe de 1.ª administrativo	17,78	35,57
Perito o ing. Técnico/jefe de ventas	17,78	35,57
Inspector de ventas	17,30	34,61
Delineante proyectista	16,58	33,16
Jefe organización/jefe de compras	15,91	31,82
Jefe de 2.ª administrativo	15,91	31,82
Delegado de ventas	15,86	31,70
Ayudante técnico	14,84	30,00
Delineante	15,00	29,99
Oficial de 1.ª administrativo	14,90	29,80

Categorías profesionales	Trienios mensual	Quinquenios mensual
Encargado	14,42	28,84
Viajante	14,27	28,55
Corredor de plaza	13,68	27,36
Técnico de organización	13,94	27,87
Ayudante técnico sanitario	13,94	27,87
Oficial de 2.ª administrativo	13,94	27,87
Capataz	13,68	27,36
Encargado actividades complementarias	12,34	24,67
Almacenero	12,83	25,66
Auxiliar de organización	12,16	24,32
Auxiliar administrativo	11,65	23,30
Auxiliar técnico de oficina	11,65	23,30
Ordenanza	11,58	23,16
Guarda jurado	11,58	23,16
Mozo de almacén	11,58	23,16
Subalterno	12,07	24,14
Oficial de 1.ª oficio auxiliar	0,42	0,84
Oficial de 2.ª oficio auxiliar	0,41	0,81
Oficial de 3.ª oficio auxiliar	0,40	0,80
Profesional técnico de fabricación	0,42	0,84
Profesional de 1.ª industrial	0,41	0,81
Profesional de 2.ª industrial	0,40	0,80
Ayudante especialista	0,40	0,79
Peón	0,38	0,77

Anexo IV. Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

Recibo de la Empresa _____
la cantidad de _____ Euros, según desglose que abajo se
especifica, causando baja en la misma por _____,
quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la
relación laboral que nos unía y que ha quedado extinguida, sin que nada más tenga que reclamar
como consecuencia de la misma.

DESGLOSE: PAGA DE VERANO	_____
" DE NAVIDAD	_____
BENEFICIOS (año anterior)	_____
" (año en curso)	_____
VACACIONES.....	_____
INDEMNIZACION ART. 19...	_____
DIFERENCIAS SALARIALES..	_____
.....	_____
.....	_____
TOTAL	_____
DEDUCCIONES: Seg.Soc....	_____
IRPF	_____
ANTICIPOS..	_____
LIQUIDO A PERCIBIR	_____

El trabajador SI/NO usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal
suyo en la empresa.

_____ a _____ de _____

RECIBI

Fdo.: _____

Anexo V. Modelo a rellenar para consultas de clasificación profesional a la comisión paritaria del Convenio de Plásticos de Valencia

Actividad de la empresa, TIPO DE PRODUCTOS

LOCALIZACIÓN FUNCIONAL

Titular del Puesto de trabajo

Empresa

Número de trabajadores afectados Número de trabajadores en el puesto de trabajo

Departamento Sección

Denominación del puesto

Superior del que depende (cargo)

LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DE LA EMPRESA

Ciudad

Domicilio

Teléfono

Número total de trabajadores

- Categoría actual

- Clasificación profesional propuesta por la empresa.

Categoría

- Clasificación profesional propuesta por los Representantes de los Trabajadores o por los trabajadores afectados:

Categoría

La descripción de tareas y funciones que se realizan y se comunican a esa Comisión Paritaria la hacen:

De común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a

Por el trabajador o trabajadora

Por la empresa

Fecha

EL INTERESADO

LA EMPRESA

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	HOJA 2
PRINCIPALES FUNCIONES QUE REALIZA EN SU PUESTO DE TRABAJO Y DESDE CUANDO SE REALIZAN. (para mayor claridad, trazar una línea horizontal separando cada tarea de la siguiente)	
1. TAREAS HABITUALES	

						HOJA 3		
Denominación del puesto superior al que ocupa y del que depende jerárquicamente el trabajador o trabajadora:								
Denominación del puesto que ocupa:								
Puestos o unidades subordinadas:								
Nº de personas:			Nº de personas:			Nº de personas:		
Tareas que coordina el trabajador o trabajadora:								