

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 3** *RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Industrias Transformadoras de Plásticos (código número 28003155011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector Industrias Transformadoras de Plásticos, suscrito por “Tramaplast”, CC OO y UGT el día 23 de febrero de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, y en el Decreto 15/2010, de 18 de marzo, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 26 de mayo de 2011.—El Director General de Trabajo, PS (Orden 1154/2011, de 27 de abril), la Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

XVI CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE PLÁSTICOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

NOTA PREVIA: Todas las referencias en el Texto del Convenio a "trabajador" se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la industria Transformadora de Plástico de la Comunidad de Madrid.

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito y condiciones de aplicación

Artículo 1º. *Ámbito funcional*

Quedan sometidas a las estipulaciones de este convenio, las empresas tradicionalmente llamadas transformadoras de plásticos, dedicadas a la fabricación de artículos y productos de materias plásticas (termoplásticas y/o termoestables) mediante procedimientos mecánico-físicos (no químicos), tales como moldes por inyección, por extrusión (de perfiles, molduras, tubos, filmes, planchas, etc.), por compresión, conformado de vacío, presión o calor, moldeo por soplado rotacional, calandrado, laminado (reforzado o no), expansión, mecanizado, manipulado, impresión de plásticos, recuperación, retractilado, higienización, limpieza y regeneración, (con excepción de las dedicadas a marroquinería y confección de materias plásticas y textiles).

Artículo 2º. *Ámbito territorial*

Las disposiciones del presente convenio regirán en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 3º. *Ámbito personal*

El presente convenio afectará a todo el personal empleado en centros de trabajo de empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial anteriormente descrito, salvo en los supuestos de alta Dirección, recogidos en el artículo 2º. del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4º. *Ámbito temporal*

El presente convenio colectivo entra en vigor desde el día 1 de Enero de 2011 hasta el 31 de Diciembre de 2012

Las partes firmantes TRAMAPLAST (Transformación y Manipulación de Plásticos. Asociación Empresarial de la Comunidad de Madrid) FITEQA-CC.OO. y FIA-U.G.T., se obligan a poner este convenio en vigor, desde el día de su firma.

Ambas partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio dos meses antes de finalizar su vigencia.

Artículo 5º. *Normativa y condiciones laborales*

Quedan incorporadas al presente convenio las normas y condiciones laborales establecidas en el XV Convenio General de Industrias Químicas, o en el que sustituya a éste, a excepción de los temas expresamente pactados en el presente convenio colectivo. Continúan vigentes las normativas existentes en el sector que no se opongan a lo pactado en este convenio, así como las garantías, a título individual que fueran superiores a las aquí establecidas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPÍTULO SEGUNDO

Ingresos, contratación, plantillas, ascensos y ceses

Artículo 6º. *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.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñan funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en aprendizaje y prácticas.

En cada centro de trabajo o empresa, la dirección, comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que tienen que reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar y documentación a aportar por los aspirantes. 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 7º. *Periodo de prueba*

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

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

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

Cuando el trabajador que se encuentre en periodo de prueba no lo supere, la dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del periodo de prueba.

Artículo 8º. *Contratación*

Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en aprendizaje y prácticas. Asimismo, podrán celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido.

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

8.1. *Contrato de duración determinada*

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

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En aplicación del art. 15.7 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá informar a los trabajadores con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

8.2. Contratos de interinaje

En los contratos de interinidad, cuando su duración fuese superior a los dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial, el trabajador, a su cese, percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción.

En los contratos se indicará expresamente el trabajador/es, puestos de trabajo y circunstancias que son objeto de interinaje.

8.3. Contratos a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial, cuando se haya acordado a la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de tiempo completo que rija en la empresa, para la realización de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de 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 diaria o semanal o mensual o anual, salvo que la distribución del tiempo de trabajo para los trabajadores a tiempo parcial, esté acordada en la empresa con los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Los trabajadores contratados a tiempo parcial disfrutarán de los suplidos de comedor, transporte, etc., en la misma forma que el resto de la plantilla, pudiendo serles compensados en metálico.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual hasta un 50% de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima que rija en la empresa.

Los trabajadores en contrato a tiempo parcial podrán optar a pasar a desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

8.4. Contrato fijo-discontinuo

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 no se repiten en fechas ciertas y que se distingue del eventual porque sus servicios son reiterados en el tiempo y resultan consustanciales al proceso productivo de la empresa y sin cuyo concurso no sería posible la realización de la actividad de la misma.

En los supuestos de que esos trabajos discontinuos de naturaleza cíclica y estacional sí se repitan en fechas ciertas, les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se establecerá en cada empresa, previo informe-consulta de los representantes de los trabajadores, el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios. La llamada al trabajador, así como la notificación a los representantes de los trabajadores, se efectuará con un preaviso mínimo de siete días.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

8.5. Contratos de relevo

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, estas vendrán obligadas a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador afectado lo solicite.

El citado contrato de relevo, se regirá en cuanto sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente (Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre).

No obstante, mediante mutuo acuerdo entre empresa y trabajador jubilado, podrá pactarse acumulación del tiempo de trabajo de éste último en una determinada época del año.

8.6. Contrato de formación

Los contratos de formación formalizados de acuerdo con la legislación vigente, y el propio Convenio, estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los Grupos 3 y 4 de aquellos trabajadores que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria, y excepcionalmente, en aquellos puestos del Grupo 2 que por su propia naturaleza requieran un conocimiento y experiencia determinados.

8.7. Contrato de trabajo en prácticas

Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

8.8. Contrato de obra o servicio

A fin de potenciar la utilización por la Empresas de este Sector de las modalidades de contratación previstas por la Ley, y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externas a las Empresas, particularmente las Empresas de Trabajo Temporal, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la Empresa. Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa dará cuenta a los Representantes de los Trabajadores, de la causa objeto del contrato, así como de las condiciones de trabajo de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, Grupos Profesionales a asignar y duración prevista. La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1 a del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional para los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual se limitará a las actividades derivadas de la obra y servicio que sirve de causa para la contratación.

8.9. Contratación de minusválidos- discapacitados físicos, psíquicos y/o sensoriales

Las empresas acoplarán al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico, psíquico o sensorial, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándoles a trabajos adecuados a sus condiciones.

Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior se determinará por la antigüedad en la empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

Asimismo y de forma compatible con las disposiciones legales vigentes, las empresas vendrán obligadas a proveer las plazas adecuada que puedan ser cubiertas por aquellos trabajadores que por discapacidad no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, y siempre que carezcan de pensión para su sostenimiento.

8.10. Sucesión de contratos temporales

El trabajador contratado por la misma empresa mediante dos o más contratos temporales alegando la misma o análoga causa de contratación y/o para realizar la misma actividad productiva durante un tiempo superior a 24 meses dentro de un periodo de 36 dará lugar a considerar que los contratos que superen dichos límites lo son por tiempo indefinido. 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 del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, los referidos plazos no podrán exceder de 12 meses en un periodo de 18.

La conversión de contratos indefinidos se entenderá efectuada al contrato para el fomento de la contratación indefinida establecido en la legislación vigente.

8.11. Convenios de colaboración formativos

Cuando las empresas concierten convenios de colaboración formativos para el desarrollo del “módulo de formación en prácticas” (Formación Profesional Reglada) o cualquier otro tipo de prácticas no laborales con las universidades o con cualquier otra institución, darán conocimiento de dichos convenios de colaboración a los Representantes de los trabajadores.

Artículo 9º. *Pluriempleo*

Los firmantes del presente Convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

Por ello, y para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer para su examen a los Representantes de los Trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.6 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 10. *Plantilla*

En el último trimestre de cada año las empresas y los representantes de los trabajadores analizarán la evolución de la plantilla –desagregada por sexos– durante el año, así como las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación y subcontratación utilizadas en cada una de ellas, junto con las horas extraordinarias realizadas.

En base a ello las empresas fijarán las previsiones y objetivos de plantilla para el año siguiente en relación con los objetivos de producción y ventas, su prevista evolución a lo largo del año, la situación del mercado, las inversiones a realizar, las innovaciones tecnológicas, los planes de formación y promoción, los posibles proyectos de rejuvenecimiento de plantilla, etc. Tales previsiones y objetivos serán presentados por escrito a los Representantes de los Trabajadores, que formularán su posición al respecto.

Los balances y previsiones de plantilla y su relación con las actividades de la empresa, lo que supone definir la plantilla al comienzo del año y su previsible evolución a lo largo del mismo, se harán desglosando los trabajadores por divisiones orgánicas funcionales y grupos profesionales, con indicación de las correspondientes modalidades contractuales.

Trimestralmente se examinará la evolución de las previsiones señaladas, así como los proyectos para el trimestre siguiente, detallando los nuevos contratos a realizar, las modalidades de contratación a utilizar, así como los supuestos de subcontratación.

La empresa, previa solicitud de los representantes de los trabajadores, entregará a éstos el listado completo de la plantilla existente a 31 de diciembre con indicación para cada Grupo Profesional, división orgánica, departamento, puesto de trabajo o función, régimen de jornada, modalidad contractual y fecha de terminación del contrato en el supuesto de no ser indefinido.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, las empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan. De todo ello, y previamente a la amortización de las vacantes se informará a los Representantes de los Trabajadores, si los hubiera, a los efectos oportunos.

Artículo 11. *Subcontratación de actividades*

De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 42 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:

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

Artículo 12. *Empresas de trabajo temporal*

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido.

La realización de actividades y trabajos especialmente peligrosos para la seguridad o salud de los trabajadores, determinados reglamentariamente y concretados en la empresa, no podrán ser cubiertas por ETT. En tales supuestos podrán utilizarse contrataciones de duración determinada o subcontrataciones de empresas especializadas, garantizándose en todo caso la formación previa necesaria.

Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las ETT, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

En virtud de la Ley 29/1999 y 14/1994, así como del IV Convenio estatal de ETT, las empresas de este sector que en calidad de usuarias ocupen a trabajadores de ETT se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice lo señalado en dichas normas en el sentido de que éstos trabajadores percibirán las mismas retribuciones que los trabajadores de la empresa plástica que realicen idénticas o similares tareas, excluidos los complementos personales.

De conformidad con la estructura salarial establecida en el presente convenio tienen consideración de retribuciones objetivas y no estrictamente personales el Salario Mínimo Garantizado, el Complemento de Empresa cuando se haya configurado como de Grupo Profesional, o resulte de la actividad desempeñada y no sea estrictamente personal, así como los complementos, pluses o incentivos referidos al puesto de trabajo y a la calidad o cantidad y realización del mismo, etc.

Cuando no se hubiera aún alcanzado el Complemento de Empresa de Grupo para todos los trabajadores del mismo o no se haya alcanzado un mismo Complemento de Empresa para todos los trabajadores que realizan la actividad asignada, al trabajador de ETT le corresponderá el menor de los Complementos de Empresa que se estén abonando para la misma o similar función o, de no existir ésta, del mismo Grupo Profesional.

Artículo 13. *Acción positiva*

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

En los permisos retribuidos se equipará a las parejas de hecho que estén inscritas en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad de Madrid, al menos con seis meses de antelación, con las de vínculo matrimonial.

Este Convenio se ratifica en la aplicación de la nueva Ley 3/2007 Orgánica de Igualdad de 22 de marzo, de las personas trabajadoras y de las posteriores reformas que surjan en la misma.

Artículo 14. *Ascensos*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las que realizan los Contramaestres, Capataces, Delegados/as, Jefatura de Organización, Jefatura de Proceso de Datos, Jefatura de Explotación, Jefatura de Administración, Jefatura de Ventas, Propaganda y/o Publicidad, así como las tareas de Inspección, Conserjería, Cobro, Vigilancia o Guarda Jurado, serán de libre designación por la empresa.

2. Para el ascenso del resto de trabajadores, las empresas establecerán un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En relación con la promoción se tendrá en cuenta lo señalado en el artículo 13.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por los Representantes de los Trabajadores. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los Representantes de los Trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. Si a pesar de ello fuera materialmente imposible alcanzar acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la Inspección de Trabajo.

A los efectos de asegurar la participación de los Representantes de los Trabajadores en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, estos designarán dos representantes que participarán en el tribunal del concurso-oposición, con voz y sin voto.

Asimismo harán constar en acta, levantada al efecto, sus salvedades.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza o país de procedencia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 15. *Ceses voluntarios y jubilación*

1. 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:

- Grupos Profesionales 7 y 8, dos meses.
- Grupos Profesionales 4, 5 y 6, un mes. Dentro del Grupo Profesional 4, los trabajadores pertenecientes a las divisiones orgánicas funcionales de producción y mantenimiento vendrán obligados a ponerlo en conocimiento en un plazo de 15 días.
- Grupos Profesionales 1, 2 y 3, 15 días.

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

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

2. La jubilación será obligatoria para los trabajadores con 65 o más años de edad, -salvo pacto expreso de la empresa y trabajador-, siempre y cuando el trabajador afectado, cumpla con los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al 100% de la prestación de jubilación en su modalidad contributiva, circunstancia que de no ser así, deberá acreditar el trabajador a la empresa.

Las empresas que extingan obligatoriamente los contratos de trabajo por el cumplimiento de los 65 o más años de edad del trabajador, deberán contratar en el plazo de tres meses a un nuevo trabajador, o bien transformar un contrato temporal en definitivo, o sustituirle por un trabajador de la plantilla por promoción interna, sin que sea preciso que realice las mismas funciones y/o pertenezca al mismo grupo profesional.

CAPÍTULO TERCERO

Clasificación profesional

Artículo 16. *Clasificación funcional*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

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

La clasificación contenida en el presente convenio se realizará por análisis, interpretación, analogía, comparación de los factores establecidos y por las actividades básicas más representativas desarrolladas y se deberá tener presente al calificar los puestos de trabajo la dimensión de la empresa o del área o unidad productiva en que se desarrolla la función.

La clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas-tipo para puestos de trabajo incluidos en Grupos Profesionales distintos.

La mera coincidencia en la terminología de la denominación de los puestos de trabajo en distintas empresas, no servirá de criterio de clasificación, sino únicamente el análisis del contenido de los puestos.

El que un trabajador esté en posesión a título individual de alguna o todas las competencias requeridas para ser clasificado en un grupo profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación viene determinada por la exigencia y ejercicio de tales competencias en las funciones correspondientes.

Artículo 17. *Definición de los grupos profesionales*

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

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- a) Producción.
- b) Mantenimiento.
- c) Servicios.
- d) Investigación y Desarrollo y Calidad.
- e) Administración e informática.
- f) Comercial.

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

I. Conocimientos

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

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

- a) Formación:

Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones

del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

La asistencia (acreditada con la certificación correspondiente) a los cursos de formación específicos, que sean impartidos dentro del Plan de Formación Sectorial Tripartito, contemplados en el artículo 32 del XVI Convenio Colectivo de las Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid, será tenida en cuenta en la valoración de la formación requerida de carácter profesional.

b) Experiencia:

Este factor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquirida la habilidad y practica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/Autonomía

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

Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia:

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

b) Elaboración de la decisión:

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

III. Complejidad

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

a) Dificultad en el trabajo:

Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Ambiente de trabajo:

Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

c) Habilidades especiales:

Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

IV. Responsabilidad

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

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre la gestión y resultados:

Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valorarán no sólo las consecuencias directas, sino

también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, se conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación:

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

V. Mando

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

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Grupo profesional 0

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme el programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fabricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Grupo profesional 1

Criterios generales: Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente atención y que no necesitan de formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel de Educación Primaria Obligatoria.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Grupo profesional: 1

Ejemplos:

A – Operaciones auxiliares elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales, aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

B – Operaciones auxiliares tales, como, desbarbar, lijar, así como contar, repasar o desechar piezas y que manualmente realicen las funciones de pintar sobre plantillas o rodillos, encajar, envasar, etiquetar, empaquetar, envolver, decorar, ensamblar y dosificar.

C – Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples, y transporte manual.

D – Trabajos de carga de tolvas y limpieza.

E – Operaciones de limpieza (aún utilizando maquinaria al respecto) y auxiliares.

F – Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, llevar o recoger correspondencia y paquetería sin gestiones complejas.

El siguiente esquema, que incluye los ejemplos que anteceden, lo es a nivel orientativo, pero no limitativo:

Subsector	Producción	Mantenimiento	Servicios	Investigación y Desarrollo	Admón/ Informática	Comercial
Inyección	A – B		C-D-E		F	
Extrusión Tubos/Perfiles	A – B		C-D-E		F	
Extrusión -Films	A – B		C-D-E		F	
Soplado	A – B		C-D-E		F	
Conformado	A – B		C-D-E		F	
Manipulado	A – B		C-D-E		F	
Otros Subsectores	A – B		C-D-E		F	

Grupo profesional 2

Criterios generales: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: La formación básica mínima exigible es la Educación Secundaria Obligatoria o equivalente y/o experiencia profesional.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

A – Actividades de ayuda en proceso de elaboración de productos, tales como remachar, pulimentar, y montar o soldar, operaciones en máquinas de prensa y corte, y otros procedimientos mecánicos o manuales, pudiendo tener a su cargo la vigilancia de una o varias máquinas:

B – Trabajos de selección de piezas fabricadas, despiece, embalaje, marcado con verificación, abocardado, corte simple, molinero, carga y descarga de las máquinas:

C – Tareas de oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, torno, fresadora, etc., personal que se inicia en la práctica de las mismas:

D – Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenes.

E – Trabajos de reprografía o similares.

G – Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, informática, ofimática, archivo, o similares de administración.

F – Funciones de portería-conserjería que no exijan cualificación especial ni conocimiento de idiomas.

El siguiente esquema, que incluye los ejemplos que anteceden, lo es a nivel orientativo, pero no limitativo:

Subsector	Producción	Mantenimiento	Servicios	Investigación y Desarrollo	Admón/ Informática	Comercial
Inyección	A - B	C	D - F	E	G	
Extrusión Tubos/Perfiles	A - B	C	D - F	E	G	
Extrusión -Films	A - B	C	D - F	E	G	
Soplado	A - B	C	D - F	E	G	
Conformado	A - B	C	D - F	E	G	
Manipulado	A - B	C	D - F	E	G	
Otros Subsectores	A - B	C	D - F	E	G	

Grupo profesional 3

Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: La formación básica mínima exigible es la Educación Secundaria Obligatoria o equivalente, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter, y/o por la experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

A – Maquinista o responsable de una o varias máquinas de inyectar, control de la inyectada, temperaturas, regulación de la máquina y limpieza de molde, etc.

B – 2º Maquinista de calandra, que realiza controles de temperatura materias primas, etc, de acuerdo con las instrucciones del responsable de la máquina.

C – Responsable o maquinista de una o varias máquinas extrusoras, que con ayuda o no de otras personas, realizan todo el proceso.

D – Trabajos de recuperación y clasificación de diferentes materiales.

E – Trabajos de mezclado con dosificación y preparación de formulas.

F – Tareas de Oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, torno, fresadora, impresores, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

G – Tareas de registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

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

I – Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.

J – Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducción clase B, entendiéndose que puedan combinar la actividad de conducir con reparto de mercancías:

El siguiente esquema, que incluye los ejemplos que anteceden, lo es a nivel orientativo, pero no limitativo:

Subsector	Producción	Mantenimiento	Servicios	Investigación y Desarrollo	Admón/ Informática	Comercial
Inyección	A	F	I - J	E - H	G	
Extrusión Tubos/Perfiles	C	F	I - J	E - H	G	
Extrusión -Films	C	F	I - J	E - H	G	
Soplado	C	F	I - J	E - H	G	
Conformado	C	F	I - J	E - H	G	
Manipulado		F	I - J	E - H	G	
Otros Subsectores	A-B-C-D	F	I - J	E - H	G	

Grupo profesional 4

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: La formación básica mínima exigible, será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio y/o experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

A – Maquinista de calandra, responsable de su puesta a punto y del personal de la máquina.

B – Maquinista de Inyección que realiza trabajos de Grupo Profesional III, pero que además es responsable del montaje y desmontaje de los moldes, así como de su verificación y puesta en marcha sin ningún tipo de supervisión y siendo el único responsable.

C – Maquinista de Extrusión que realiza trabajos de Grupo Profesional III, pero que además es responsable del montaje y desmontaje de las boquillas, peines o hileras de boquillas, así como de su verificación y puesta en marcha sin ningún tipo de supervisión y siendo el único responsable.

D – Realización de formulación de mezclas de materias primas y aditivos sobre fórmula nueva o ya existentes.

E – Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad. Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.

F – Tareas de oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, torno, fresadora, impresores, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.

G – Los responsables de despacho de pedidos, revisión de mercancías, y distribución con registro en libros o máquinas al efecto del movimiento diario.

H – Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducción de clase C, D o E, entendiéndose que puedan combinar la actividad de conducir con reparto de mercancías.

I – Actividades de promoción, información y venta dentro de la zona geográfica asignada de los productos fabricados, distribuidos y comercializados por la empresa.

J – Tareas de correspondencia, traducción, taquimecanografía y teléfono con dominio de un idioma extranjero.

El siguiente esquema, que incluye los ejemplos que anteceden, lo es a nivel orientativo, pero no limitativo:

Subsector	Producción	Mantenimiento	Servicios	Investigación y Desarrollo	Admón/ Informática	Comercial
Inyección	A -B	D	E - F	B	C-H	G
Extrusión Tubos/Perfiles	A -B	D	E - F	B	C-H	G
Extrusión -Films		D	E - F	B	C-H	G
Soplado		D	E - F	B	C-H	G
Conformado		D	E - F	B	C-H	G
Manipulado		D	E - F	B	C-H	G
Otros Subsectores	A	D	E - F	B	C-H	G

Grupo profesional 5

Criterios Generales: Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: La formación básica mínima exigible, será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio y/o experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

A – Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (mecánica, electricidad, etc.).

B – Programador de Informática

C – Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances., costos, provisiones de tesorería y análogos, en base al plan contable de la empresa.

D – Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones:

E – Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción, que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

F – Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad, con titulación de Técnico de Grado Medio en Prevención de Riesgos Laborales, siempre que dicha actividad suponga la totalidad de su jornada de trabajo.

El siguiente esquema, que incluye los ejemplos que anteceden, lo es a nivel orientativo, pero no limitativo:

Subsector	Producción	Mantenimiento	Servicios	Investigación y Desarrollo	Admón/ Informática	Comercial
Inyección	E	A		D	B - C	
Extrusión Tubos/Perfiles	E	A		D	B - C	
Extrusión -Films	E	A		D	B - C	
Soplado	E	A		D	B - C	
Conformado	E	A		D	B - C	
Manipulado	E	A		D	B - C	
Otros Subsectores	E	A		D	B - C	

Grupo profesional 6

Criterios generales: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellos que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Titulación Universitaria a nivel de diplomatura o licenciatura de primer ciclo, complementada con un período de prácticas, y/o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

A – Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de control de calidad, estudios, vigilancia o control de procesos industriales.

B – Analistas de aplicaciones informáticas.

C – Responsabilidad de ordenar y supervisar las ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios, o del conjunto de todas aquellas en una empresa de dimensiones reducidas.

D – Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa cuya administración no precise, por su dimensión de subdivisiones orgánicas.

E – Funciones de inspección o supervisión de la red de ventas.

El siguiente esquema, que incluye los ejemplos que anteceden, lo es a nivel orientativo, pero no limitativo:

Subsector	Producción	Mantenimiento	Servicios	Investigación y Desarrollo	Admón/ Informática	Comercial
Inyección	C			A	B - D	E
Extrusión Tubos/Perfiles	C			A	B - C	E
Extrusión -Films	C			A	B - C	E
Soplado	C			A	B - C	E
Conformado	C			A	B - C	E
Manipulado	C			A	B - C	E
Otros Subsectores	C			A	B - C	E

Grupo profesional 7

Criterios Generales: Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación: Titulación universitaria superior, o bien de grado medio complementada con una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

A – Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

B – Supervisión Técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.

C – Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas en empresa de tipo medio

El siguiente esquema, que incluye los ejemplos que anteceden, lo es a nivel orientativo, pero no limitativo:

Subsector	Producción	Mantenimiento	Servicios	Investigación y Desarrollo	Admón/ Informática	Comercial
Inyección	B			A	C	
Extrusión Tubos/Perfiles	B			A	C	
Extrusión -Films	B			A	C	
Soplado	B			A	C	
Conformado	B			A	C	
Manipulado	B			A	C	
Otros Subsectores	B			A	C	

Grupo profesional 8

Criterios Generales: Se incluyen en este grupo profesional aquellos puestos que requieran un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 0.

Formación: Titulación universitaria superior, complementado con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

A – Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios y procesos.

B – El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados:

C – La responsabilidad del Control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.

El siguiente esquema, que incluye los ejemplos que anteceden, lo es a nivel orientativo, pero no limitativo:

Subsector	Producción	Mantenimiento	Servicios	Investigación y Desarrollo	Admón/ Informática	Comercial
Inyección	A			B	C	
Extrusión Tubos/Perfiles	A			B	C	
Extrusión -Films	A			B	C	
Soplado	A			B	C	
Conformado	A			B	C	
Manipulado	A			B	C	
Otros Subsectores	A			B	C	

Artículo 18. *Modo de opera para la nueva clasificación profesional*

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación, se establece el siguiente modo de operar en aquellas empresas que no la hubieran efectuado con anterioridad al presente convenio:

- a) Se procederá a la negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En el supuesto de haber acuerdo, se estará a lo acordado.

- c) De no haber acuerdo, las partes podrán someterse conjuntamente a la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta.

- d) Por otra parte, se podrá consultar a la Comisión Mixta para que emita el correspondiente dictamen, que tendrá carácter vinculante.

- e) Donde no existan representantes de los trabajadores, estos podrán acudir directamente a la Comisión Mixta.

- f) De no haber acuerdo de someterse al dictamen de la Comisión Mixta, la dirección de la empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

Para resolver la mediación propuesta o responder a la consulta formulada, las organizaciones empresariales y/o sindicales representadas en la Comisión Mixta podrán examinar en la empresa en cuestión las características de la actividad objeto de desacuerdo o consulta. Tras conocerse la interpretación de la Comisión Mixta, la dirección de la empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad de mutuo acuerdo a nivel de empresa entre los representantes de los trabajadores y la dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador o trabajadores afectados los que tendrían que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

Garantía individual.- Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración, por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que se incluya al resto de trabajadores que desempeñan la función o funciones que aquellos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

Artículo 19. *Procedimiento de adecuación de la clasificación profesional*

Para las modificaciones que se puedan producir, como consecuencia de la evolución tecnológica o de organización del trabajo, en la clasificación profesional y que afecte a un grupo de trabajadores, entendiendo como tal, tres o más trabajadores, se procederá según el método indicado en el artículo anterior.

Artículo 20. *Movilidad funcional*

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

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

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

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

CAPÍTULO CUARTO

Política salarial

Artículo 21. *Incrementos salariales*

El incremento salarial para el año 2011 será del 1 por 100

El incremento salarial para el año 2012 será del 1,5 por 100

Los incrementos salariales se aplicarán, sobre todos los conceptos retributivos que perciban los trabajadores, bien sobre sus valores totales, bien sobre la base de cálculo en el caso de tratarse de conceptos variables en trabajos medidos.

Queda excluido de este incremento las cantidades que los trabajadores perciban en concepto de complemento de antigüedad, que permanece congelada en su base de cálculo, sin perjuicio de las cantidades a pagar como consecuencia de vencimientos de trienios, quinquenios, y aquellos conceptos variables que sus bases de cálculo no vengan referidos a conceptos salariales, sino a parámetros como beneficios, facturación o venta de la empresa, que no se verán afectados por los incrementos del convenio, salvo pacto en contrario.

CLÁUSULA DE REVISIÓN

Para el año 2011

En caso de que el IPC establecido por el INE registre a 31 de diciembre de 2011 una variación respecto al 31 de diciembre de 2010 superior al incremento pactado del 1 por 100 para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra. El incremento de salarios que en su caso proceda, se

efectuará con efectos de 1 de enero 2011, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año 2012.

En el supuesto de que el IPC real resultase inferior al 1 por 100 pactado para 2011, no procederá la devolución de salarios, pero sí afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del incremento salarial correspondiente al año 2012.

Para el año 2012

En caso de que el IPC establecido por el INE registre a 31 de diciembre de 2012 una variación respecto al 31 de diciembre de 2011 superior al incremento pactado del 1,5 por 100 para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra. El incremento de salarios que en su caso proceda, se efectuará con efectos de 1 de enero 2012, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año 2013.

En el supuesto de que el IPC real resultase inferior al 1,5 por 100 pactado para 2012, no procederá la devolución de salarios, pero sí afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del incremento salarial correspondiente al año 2013.

Los incrementos salariales se aplicarán, con las diferencias arriba indicadas, sobre todos los conceptos retributivos que perciban los trabajadores, bien sobre sus valores totales, bien sobre la base de cálculo en el caso de tratarse de conceptos variables en trabajos medidos.

Queda excluido de este incremento de Revisión Salarial, las cantidades que los trabajadores perciban en concepto de complemento de antigüedad, que permanece congelada en su base de cálculo, sin perjuicio de las cantidades a pagar como consecuencia de vencimientos de trienios, quinquenios, y aquellos conceptos variables que sus bases de cálculo no vengan referidos a conceptos salariales, sino a parámetros como beneficios, facturación o venta de la empresa, que no se verán afectados por los incrementos del convenio, salvo pacto en contrario.

Artículo 22. Estructura de la nómina

Para facilitar y clarificar la aplicación de los incrementos salariales, se establece la configuración de la nómina, de tal manera que el Salario Mínimo Garantizado del Convenio, que corresponda a cada Grupo Profesional, dividido por el número de pagas que en cada empresa existan, se recoja en el concepto "SALARIO BASE". Las cantidades que excedan de dicho Salario Mínimo Garantizado y no correspondan a los conceptos de Antigüedad, Pluses establecidos en el Convenio, Nocturnidad, Incentivos por Cantidad o Calidad de Trabajo o conceptos salariales sometidos a parámetros tales como, beneficios, facturación o ventas de la empresa, se agruparán en un concepto que se denominará "COMPLEMENTO DE EMPRESA".

Dicha reestructuración, no supondrá en ningún caso incrementos de la nómina distintos a los recogidos en el Convenio.

Artículo 23. Cláusula de inaplicación del incremento salarial

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año/s de vigencia del Convenio.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación de los aumentos de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores y las Federaciones Sindicales firmantes del convenio, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades, en su caso informe de auditores, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. En este sentido, en las de menos de 25

trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores, por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

En la información a presentar, se incluirá un estudio sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa. El Plan de Viabilidad, que la empresa debe presentar, incluirá explícitamente.

Las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Las empresas afectadas por lo establecido en los párrafos anteriores estarán o no sujetas a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

En todo caso, lo establecido en párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio Colectivo.

Previa manifestación de estar incluidas en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de necesaria u obligada aplicación el incremento salarial pactado en el Convenio Colectivo, las empresas negociarán con los representantes de los trabajadores un incremento salarial distinto al pactado en el Convenio.

Para poder acogerse a la cláusula de inaplicación del incremento pactado de este artículo, las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores y las Federaciones Sindicales su intención de hacerlo en el plazo de treinta días naturales desde la publicación del Convenio en el "BOCAM".

Asimismo, las empresas que aleguen lo expresado en párrafos anteriores (exclusión del aumento salarial citado, por hallarse padeciendo grave situación económica), dirigirán escritos, en el plazo de treinta días naturales a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el "Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid", a la Comisión Mixta, comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente Convenio. Los escritos deberán ir acompañados de copia de la comunicación hecha a los representantes de los trabajadores y a las Organizaciones firmantes del Convenio (TRAMAPLAST, FIA-UGT y FITEQA-CC.OO.).

En todo caso, la intervención de la Comisión Mixta se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin injerirse en el conocimiento de datos de las empresas afectadas que pudieran ser calificados como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación salarial de tales situaciones excepcionales a la propia empresa y a los representantes de los trabajadores de la misma.

Los plazos establecidos para comunicar a los representantes de los trabajadores, a las Federaciones Sindicales y a la Comisión Mixta tienen el carácter de obligatorios. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en este artículo.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa, las Federaciones Sindicales y los representantes de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo, tras treinta días naturales de negociación en la empresa, las partes podrán conjuntamente solicitar de la Comisión Mixta su mediación o arbitraje. De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Mixta documentación suficiente para que ésta pueda pronunciarse. Si a juicio de la Comisión, la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma. En el supuesto de no conducir la mediación a un acuerdo, la Comisión Mixta establecerá necesariamente un procedimiento de arbitraje obligatorio para concretar el incremento de aplicación a la empresa.

En todo caso, y ante las dificultades económicas sobrevenidas que pudieran sufrir las empresas acogidas a la cláusula de inaplicación del incremento pactado de forma sucesiva, se

establece un tope de tres años consecutivos en su aplicación, debiendo la empresa afectada, en el momento de solicitar la inaplicación por tercera vez, someter su situación a análisis y examen de la Comisión Mixta que decidirá la adecuación y necesidad de adoptar de nuevo tal medida.

En cualquier caso, los SMG contemplados en el presente Convenio serán obligatorios.

Artículo 24. *Salario mínimo garantizado (SMG)*

Por el presente acuerdo quedan establecidas las tablas de salarios mínimos anuales garantizados por grupos profesionales de la siguiente forma:

Tabla de Salarios Mínimos Garantizados (SMG) para 2011

	Euros
Grupo I	14.103,67
Grupo II	15.090,94
Grupo III	16.360,27
Grupo IV	18.193,75
Grupo V	20.732,42
Grupo VI	24.258,34
Grupo VII	29.476,70
Grupo VIII	37.374,79
Trabajadores de 16 y 17 años	8.721,81

A efectos de unificación de criterios, salvo pactos individuales, los pagos habituales son: dos (verano y navidades) y medio (marzo), es decir, 14,5 pagas al año.

Reiteramos que la base de cálculo de la antigüedad esta congelada, por lo que queda excluido de los incrementos.

La Comisión Mixta efectuará las modificaciones que se produzcan en esta tabla como consecuencia de la aplicación de los incrementos y revisiones pactadas.

Artículo 25.- *Régimen retributivo. Contrato de formación (aprendizaje)*

Para los trabajadores con contrato de formación (aprendizaje), la retribución garantizada a los mayores de 18 de años será el 70, 80 o 90 por ciento del salario mínimo garantizado del grupo profesional 1, durante respectivamente el primero, segundo o el tercer año de vigencia del contrato.

Para los menores de 18 años los porcentajes se aplicarán sobre el salario garantizado para los trabajadores de 16 y 17 años.

Artículo 26. *Paga de marzo*

La paga de Marzo (antes de Beneficios), será retribuida con arreglo a las percepciones que correspondan a los años 2011 y 2012.

Artículo 27. *Bajas por I.T.*

Las empresas abonarán a los trabajadores en situación de incapacidad temporal el 100 por 100 del salario durante los tres primeros días del año en que ésta se produzca.

Igualmente las empresas complementarán a partir del día 21 de incapacidad temporal las prestaciones que abona la Seguridad Social o en su caso la Mutua Patronal, el 15 por ciento de las bases de cotización.

En los casos de maternidad, accidente laboral y enfermedad común que precise hospitalización, las empresas complementarán, desde el cuarto al vigésimo primer día, las prestaciones que abona la Seguridad Social o en su caso la Mutua Patronal, hasta el 90 por 100 de las bases de cotización.

Artículo 28. *Complemento de trabajo nocturno*

El complemento de trabajo por cada hora nocturna trabajada (entre las 22.00 a las 06.00 horas) para los distintos grupos profesionales se regirá por las siguientes tablas:

	Año 2011 cómputo
GP 1	1,99 €
GP 2	2,12 €
GP 3	2,32 €
GP 4	2,58 €
GP 5	2,93 €
GP 6	3,43 €
GP 7	4,15 €
GP 8	5,29 €

	Año 2012 cómputo
GP 1	2,02 €
GP 2	2,15 €
GP 3	2,35 €
GP 4	2,62 €
GP 5	2,97 €
GP 6	3,48 €
GP 7	4,21 €
GP 8	5,37€

Estas tablas son fijas cada año y no están sujetas a la cláusula de revisión pactada en los SMG.

En aquellas empresas que tuvieran pactadas condiciones distintas a las expresadas anteriormente se mantendrán, salvo que su cuantía sea menor a las negociadas en este Convenio.

CAPÍTULO QUINTO**Jornada laboral, vacaciones**Artículo 29. *Jornada laboral, distribución*

La jornada laboral máxima, será de 1.760 horas de trabajo efectivo para los dos años de vigencia del Convenio, manteniéndose el tiempo de descanso (bocadillo) como tiempo efectivo de trabajo en aquellas empresas en que así se encuentre pactado.

En aquellas empresas que tengan una jornada inferior a las aquí pactadas, éstas se respetarán, no teniendo la obligatoriedad de reducir la jornada, hasta que la misma se equipare a la máxima del presente Convenio.

Una vez conocido el calendario oficial, publicado en el "Boletín Oficial del Estado" y en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, las empresas señalarán, con intervención de los representantes de los trabajadores, el calendario laboral para el año.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas nacionales y locales, las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, la fijación de los descansos y el horario de trabajo.

De ser necesaria la ordenación irregular de la jornada de trabajo, las empresas podrán ampliar dicha jornada, en circunstancias de incremento de la demanda, hasta un máximo de 10 horas diarias, debiendo compensar después de los dos meses y antes de los tres siguientes a que se produzca la realización de dichas horas de exceso sobre la jornada ordinaria en tiempo equivalente de descanso, sin superar nunca el tope de horas anuales establecidas por el convenio.

La compensación antes señalada será de una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso por cada hora trabajada en exceso de la jornada diaria.

No obstante, tendrán derecho a compensar las horas en exceso canjeando cada hora trabajada por una hora de descanso:

- a) Las empresas que previesen a principios de año, dentro de su calendario laboral anual, los períodos de realización del exceso de horas diarias y de compensación en descansos de dichas horas en exceso de jornada diaria.
- b) Las empresas que, aunque no hayan establecido dichos excesos sobre la jornada diaria, informen con audiencia y consulta a los representantes de los trabajadores, con mínimo de 15 días de antelación, el período de realización de dichas horas y su descanso compensatorio, siempre que el número de horas a compensar no supere las 100 por trabajador.
- c) En todo caso y aunque no se hayan cumplido las previsiones anteriores, aquellas empresas que contraten trabajadores eventuales para cubrir los puestos de los trabajadores de la empresa, durante el tiempo que estos disfruten de la compensación en descanso por las horas trabajadas en exceso de jornada.

Las horas trabajadas en exceso de jornada diaria, al no superar el tope de horas anuales señaladas en el convenio, y que respondan a los criterios recogidos en los apartados a), b) y c), de este artículo, no tendrán consideración de horas extraordinarias, sino sólo distribución irregular de las ordinarias, respecto al cómputo anual y no serán compensables económicamente, salvo en los supuestos en que por producirse la extinción del contrato u otras causas imposibiliten el descanso compensatorio. En estos casos, se compensarán económicamente con un recargo del setenta y cinco por ciento sobre el valor de la hora ordinaria.

Las organizaciones firmantes, conociendo la grave situación de desempleo que existe en el conjunto del Estado, se plantean como un objetivo prioritario la eliminación de las horas extraordinarias habituales.

En este sentido, solo se compensarán económicamente cuando no sea posible la compensación por descanso en base a razones organizativas y, en ningún caso, podrán compensarse económicamente más de 40 horas extraordinarias en un año.

Si por acuerdo de ámbito superior (interconfederal), o por modificación legislativa, se redujera la jornada anual, la Comisión Mixta del Convenio, se reuniría para concretar esta en creación de empleo.

Artículo 30. *Trabajo a turnos*

En aquellas empresas que debido a necesidades técnicas u organizativas se realice jornada a turnos en "proceso continuo", es decir las veinticuatro horas al día y durante los trescientos sesenta y cinco días del año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento, vacaciones, cambio de ciclo o de producto, o cualquier otro ajeno a los trabajadores, así como por causas de fuerza mayor, se establece con carácter obligatorio un plus de turnicidad.

Asimismo, lo estipulado en el presente artículo será de aplicación a aquellos trabajadores a turnos en procesos productivos durante las veinticuatro horas del día que, con rotación y trabajando domingos y festivos, no se realicen los trescientos sesenta y cinco días del año, sino durante un tiempo predeterminado. En este supuesto, la garantía de este artículo, le será aplicada en el período realmente trabajado en este sistema.

La cuantía de este plus será del 15 por ciento, sirviendo de módulo de cálculo los salarios mínimos establecidos en el art. 24 de este convenio para cada uno de los grupos profesionales y dividiendo los mismos entre doce, aplicando el porcentaje establecido sobre el resultante.

Las cantidades que se viniesen percibiendo por el mismo concepto actualmente, pasarán a formar parte del plus de turnicidad, respetándose, en todo caso, aquellas condiciones que fuesen más beneficiosas para los trabajadores, de las aquí contempladas.

Durante el período de gestación, la trabajadora en un puesto de trabajo a turnos, pasará a instancia suya a jornada normal, en un puesto de trabajo sin riesgo para su salud y la del feto, teniendo preferencia en la elección de turno. En el mismo caso les será de aplicación a las trabajadoras en período de lactancia.

Artículo 31. *Vacaciones*

Se establece el siguiente régimen de vacaciones:

Para todo el personal serán treinta días naturales (ó veinticinco laborales a efectos de división en dos partes del período de vacaciones). El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tabloneros de anuncios, para conocimiento del personal.

El período de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y de él, veintiún días naturales ininterrumpidos como mínimo, comprendidos necesariamente, entre los meses de Junio a Septiembre. El resto del cómputo total de días laborales (deduciéndose los correspondientes a los veintiún días naturales) serán de libre disposición del trabajador, previo aviso a la empresa. No obstante, en el caso de que el número de trabajadores que tomen el resto de dichos días de vacaciones en una misma fecha, provoque perjuicios al proceso productivo de la empresa, se deberá acordar entre los representantes de los trabajadores y la empresa, un reparto de fechas para los distintos trabajadores, que permita la continuidad de proceso productivo.

Cuando en los supuestos de maternidad, incluida la adopción y el acogimiento, y de IT por riesgo de embarazo, la suspensión del contrato de trabajo, coincida con el período establecido de vacaciones, éstas se podrán disfrutar completas a continuación de tales suspensiones de forma inmediata, pudiendo prolongarse hasta el año siguiente cuando ello sea imprescindible para dicho disfrute.

Si en el período determinado para el disfrute de vacaciones, el trabajador estuviera en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo, tendrá derecho a su disfrute en fechas posteriores, pero siempre dentro del año natural a que correspondan.

Las empresas, cuando se produzca la incapacidad temporal durante el período vacacional, en el supuesto que éste no se interrumpa, complementarán, hasta el 100 por 100 del salario que debiera percibir el trabajador en dicho período, las prestaciones económicas de incapacidad temporal (I.T.).

Para el abono del periodo vacacional se seguirá el mismo régimen establecido en las empresas para el pago de haberes en el periodo no vacacional, si bien los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta sin que éstos puedan exceder del 90 por 100 del salario correspondiente, ni de la suma del salario base correspondiente a tres meses.

Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

El personal a turno podrá empezar a disfrutar de sus vacaciones al término de su periodo ordinario de descanso.

CAPÍTULO SEXTO

Formación profesional

Artículo 32. *Formación*

Entendiendo las dificultades que tiene el sector en cuanto a formación y preparación de profesionales, ambas partes se comprometen a elaborar un PLAN DE FORMACIÓN, dentro del cual, ocho horas dedicadas a formación para cada trabajador serán dentro de la jornada efectiva de trabajo en cada uno de los años de vigencia de este convenio.

El plazo para elaborar el citado Plan de Formación Sectorial Tripartito, estará en función de la convocatoria de Formación de la Fundación Tripartita para los años 2011 y 2012, y en su defecto, no podrá exceder del 31 de diciembre de cada uno de estos años.

En los supuestos de empresas que elaboren su propio Plan de Formación, se entiende que también dispondrán de las ocho horas citadas en el párrafo anterior para cada uno de los años.

Si hubiese empresas que no hiciesen ningún tipo de Formación, bien en el Plan Sectorial Tripartito, o bien en un Plan propio, los trabajadores que acrediten haberse inscrito en un curso de Formación podrán utilizar el crédito de 8 horas en cada uno de los años, para tal fin.

CAPÍTULO SÉPTIMO**Procedimientos voluntarios de solución de conflictos***Artículo 33. Ámbito*

El presente acuerdo tiene por ámbito todo el territorio de la Comunidad de Madrid y obliga a las empresas y trabajadores vinculados al Convenio de la Industria de Transformación y Manipulación del Plástico de Madrid.

Artículo 34.- Conflicto sometidos a este procedimiento

El presente Acuerdo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas Organizaciones representativas de la Industria de Transformación y Manipulación del Plástico de Madrid.

1. Quedan al margen del presente Acuerdo:
 - Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.
 - Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

Artículo 35. Conflictos colectivos

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente Título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses personales, suprapersonales, colectivos o individuales.

2. A los efectos del presente Título tendrán también carácter de conflictos colectivos aquéllos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución se extienda o generalice a un grupo de trabajadores.

Artículo 36.- Órganos de mediación, arbitraje y procedimientos

Los órganos específicos de Mediación y Arbitraje que establezca en su seno la Comisión Mixta, quedarán plenamente integrados en el Instituto Laboral de Mediación de la Comunidad Autónoma de Madrid (ILMCAM).

Los procedimientos para la solución de los conflictos colectivos son:

- a) Intervención previa con carácter preceptivo de la Comisión Mixta en los conflictos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. En este supuesto, la Comisión Mixta ejercerá directamente la función de Mediación o designará mediadores o árbitros al efecto, de acuerdo con las normas de procedimiento fijadas en el presente convenio.
- b) Mediación y Arbitraje de órganos especializados de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en el ASEC (Artículos del 6 al 11) y en el Reglamento de Aplicación del mismo.

Artículo 37. Mediación

En los conflictos individuales el procedimiento será voluntario y requerirá acuerdo de las partes.

Cuando el conflicto revista el carácter de colectivo, la mediación será obligatoria en todos los casos cuando se trate de un conflicto de interpretación del Convenio o de intereses, debiendo proceder necesariamente a la correspondiente acción jurisdiccional.

En cualquier caso, la Comisión Mixta intervendrá, con carácter previo, en aquellos conflictos de interpretación y aplicación del Convenio que hayan sido a ella sometidos, de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en el Convenio.

El órgano específico de mediación del Sector Químico integrado en el ILMCAM actuará, con carácter preceptivo, en los supuestos contemplados en el artículo 6 del ASEC y en el artículo 12 del Reglamento de Aplicación del mismo.

La mediación podrá ser solicitada de mutuo acuerdo o a instancia de la parte, tras haber intentado en un plazo mínimo de un mes la solución del conflicto en el marco que se originó.

En la solicitud de mediación, dirigida a la Comisión Mixta, se señalarán las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la parte solicitante o de ambas.

La parte o partes solicitantes de la mediación podrán proponer un mediador de entre las listas elaboradas por el ILMCAM, examinará la cuestión planteada y su posible intervención mediadora. La Comisión Mixta ejercerá tales funciones designando una comisión de mediación, que actuará por consenso, integrada por un representante de cada una de las Organizaciones firmantes. Cuando la solicitud de mediación lo sea por unas de las partes y ésta proponga un mediador, la otra parte podrá asumirlo como tal o nombrar un segundo mediador para que intervenga conjuntamente con el primero. Cuando la solicitud de mediación sea conjunta, también podrá serlo la propuesta de mediador o mediadores.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por ésta. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el Artículo 90 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 38. Arbitraje

Independientemente del arbitraje que, de mutuo acuerdo, pueda derivarse del procedimiento de mediación arriba indicado, podrá concluirse un procedimiento arbitral de solución de conflictos según lo que a continuación se establece:

1. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en Conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

2. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará al menos, de los siguientes extremos:

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
- Domicilio de las partes afectadas.
- Fecha y firma de las partes.

3. Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría del ILMCAM y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

4. La designación de mutuo acuerdo del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales.

5. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

6. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

7. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir auxilio de expertos, si fuera preciso.

8. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

9. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión Mixta y a la Autoridad Laboral competente.

10. La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

11. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

El órgano específico de arbitraje del Sector de transformación de Plásticos integrado en la ILMCAM, podrá arbitrar siempre que así se solicite conjuntamente por las partes, de acuerdo con las normas de procedimiento del ASEC y del Reglamento de aplicación del mismo.

Artículo 39. *Comité paritario*

A los efectos de lo establecido en este Capítulo, la Comisión Mixta tendrá las atribuciones y competencias ya citadas y de forma primordial las siguientes:

- a) Aprobar un reglamento de funcionamiento.
- b) Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
- c) Difundir el contenido de lo aquí pactado entre los trabajadores y empresarios.
- d) Analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes que se preparan por la Secretaría de la Comisión.

CAPÍTULO OCTAVO

Derechos Sindicales

Artículo 40. *De los representantes de los trabajadores*

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de Empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Artículo 41. *De los sindicatos*

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los Sindicatos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los trabajadores. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 42. *De la acción sindical*

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

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 100 trabajadores.

Artículo 43. *De los cargos sindicales*

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o comarcal, donde no hubiere el nivel anterior, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) 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 sean 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 ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras y Comisiones Mixtas o Paritarias de 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, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 44. *Delegados sindicales*

Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 46 regirá lo siguiente:

1. De los Delegados Sindicales: En las Empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 150 trabajadores, cualesquiera que sea la clase de contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos 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.

El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección de miembros del Comité de Empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- De 150 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del mismo, estarán representados por un solo Delegado 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.

Los Delegados sindicales de las empresas cuya plantilla exceda de 150 trabajadores y no supere los 250, tendrán todos los derechos inherentes a su condición, si bien solo dispondrán de las

“horas sindicales” que les resulten cedidas como consecuencia del uso y administración sindical de la bolsa anual establecida en el artículo 71 bis. 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.

2. Funciones de los Delegados Sindicales: Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

3. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

4. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc., a los Comités de Empresa.

5. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

6. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

- A) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- B) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- C) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

7. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9. El delegado Sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

10. Las empresas darán a conocer a los Delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa, los TC1 y TC2.

Artículo 45.- *Delegados sindicales intercentros*

En las Empresas con varios centros de trabajo que sumen más de 100 trabajadores, los Sindicatos firmantes del presente Convenio, que a su vez gozan de la condición de más representativos, podrán nombrar cada uno de ellos, de entre sus afiliados en la empresa y por los procedimientos que cada sindicato tenga establecidos, un Delegado Sindical Intercentros. Su designación será notificada a la Dirección de la Empresa por la correspondiente Federación Sindical.

El Delegado Sindical Intercentros tiene como función ser informado y oído por la Empresa en el tratamiento de las cuestiones de ámbito superior al del centro de trabajo. Para el ejercicio de sus funciones podrá acceder a los centros de trabajo previa comunicación al empresario.

El Delegado Sindical Intercentros podrá utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tal, siempre y cuando éstas le sean cedidas por los representantes de los trabajadores.

Artículo 46. *Comités de empresa*

1. Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

- 1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
 3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de Formación Profesional de la Empresa.
 4. En función de la materia de que se trate:
 - a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - b) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 - c) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
 - d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.
- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.
 - b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
- C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.
- E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
- G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.
2. Garantías:
- A) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.
- D) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Se podrá, a nivel de Empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas debiendo efectuarse por período de tiempo predeterminado.
- E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, institutos de formación y otras Entidades.

Artículo 47. Acumulación y gestión de las normas sindicales

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los Comités, Delegados de Personal y Delegados Sindicales serán acumulables por períodos anuales, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente.

La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a las organizaciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

El Sindicato, o en su nombre la Sección Sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, Delegados de Personal, Delegados Sindicales, así como por los denominados Delegados Sindicales Intercentros a que se hace referencia en el artículo 46 de este Convenio. En cualquier caso, la utilización de horas acumuladas según los criterios aquí establecidos deberá ser conocida por la empresa en igual plazo que el establecido en el apartado D) del artículo 47 del presente Convenio.

Artículo 48. Cuota sindical

A requerimiento de los Sindicatos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el Sindicato.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

Artículo 49. Sobre la interlocución sindical

49.1. Sobre los derechos de información

En relación con los derechos de información que la legislación vigente otorga a los representantes de los trabajadores, se establece como norma general que las Empresas faciliten en el último trimestre de cada año a los Sindicatos más representativos y firmantes del presente Convenio Colectivo los datos que estos requieran referidos a : número de trabajadores en plantilla, naturaleza y duración de los contratos, así como previsiones de empleo para los 12 meses siguientes a la fecha de emisión de tales datos. Los Sindicatos comunicarán a la Organización Empresarial TRAMAPLAST la relación de empresas a las que hayan requerido la información antes referida para su conocimiento y efectos. En todo caso, las empresas solo estarán obligadas a facilitar una respuesta global acerca de los datos solicitados.

49.2. Prácticas antisindicales

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

CAPÍTULO NOVENO**Comisión Mixta***Artículo 50. Comisión mixta*

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

Artículo 51. Composición

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por seis representantes de los trabajadores y por seis representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes

Artículo 52. Procedimiento

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación FIA-UGT, FITEQA-CC.OO o TRAMAPLAST.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Los acuerdos producidos en la Comisión Mixta, en cuanto a clasificación profesional, serán vinculantes a todos los efectos para las empresas y los trabajadores.

Artículo 53. Funciones

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio. Tal interpretación se hace extensiva a los pactos de adhesión, desarrollo y articulación del Convenio con el fin de garantizar la ausencia de contradicciones entre éstos y el propio Convenio, cuando exista consulta a tal efecto.

2. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

3. 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.

4. Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio aquellas otras que pudieran adherirse al mismo, del tenor siguiente:

- 4.1. Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de ventas y mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad del sector, así como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por TRAMAPLAST con periodicidad anual.
- 4.2. Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas, a nivel de empresa y propuesta de superación de las mismas. Será elaborado por las federaciones sindicales y TRAMAPLAST con periodicidad anual.
- 4.3. Ser informados de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el trabajo y Medio Ambiente.
- 4.4. Análisis de la evolución del empleo trimestralmente, en los distintos subsectores afectados por el Convenio, pudiendo acudir a las reuniones representantes de los subsectores afectados.
- 4.5. Examen y seguimiento de los Reglamentos y Directivas europeas que incidan en el desarrollo industrial de las empresas y el sector de Transformación de Plásticos.

5. Promocionar anualmente, a nivel sectorial o subsectorial, conferencias, jornadas, encuentros, etc., sobre la problemática de la Industria del sector de Transformación de Plásticos.

6. 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.

De conseguirse tales objetivos la Comisión Mixta correspondiente incluiría en el texto del Convenio el procedimiento pertinente.

7. **Absentismo Laboral.** Las partes que suscriben el presente Convenio Colectivo, son conscientes de los efectos negativos que se derivan del absentismo laboral, y por ello se crea una comisión especial de trabajo para estudiar sus causas y posibilidades de reducción, cuyas conclusiones serían incorporadas al Texto del Convenio.

CLÁUSULA CONTRA MANIOBRAS RESTRICTIVAS DE LA COMPETENCIA, POR INCUMPLIMIENTO DE DEBERES LABORALES

Las partes firmantes acuerdan el iniciar y proseguir acciones conjuntas, tanto ante los órganos administrativos de inspección de trabajo, como ante cualquier instancia competente, a nivel local, regional o nacional, para denunciar aquellas empresas que provoquen bajadas de precios de los productos o cualquier situación de competencia desleal, en base a no aplicar al convenio vigente, estando dentro de su ámbito funcional y territorial, o al impago de salarios o seguros sociales y en general, mediante el incumplimiento de los deberes, que de naturaleza laboral, tiene con sus empleados.

CAPÍTULO DÉCIMO

Artículo 54. *Igualdad de oportunidades*

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel de las Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid como sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

- a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- b) Atribuir a la Comisión Sectorial por la Igualdad las competencias que se señalan en el artículo 57 del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 55. *Planes de igualdad*

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

En las empresas de más de 150 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que

se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

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

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 150 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 56. *Conceptos de los planes de igualdad*

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

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

Artículo 57. *Diagnóstico de situación*

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

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

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

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

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

Artículo 58. *Objetivos de los planes de igualdad*

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrá establecerse los objetivos concretos a alcanzar basándose en los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el artículo 13 de este Convenio en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

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

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están sub-representadas, en los términos establecidos en el Capítulo II del Convenio General de la Industria Química.
- d) Revisando la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizando cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Artículo 59. *Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio*

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan

de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta según los procedimientos regulados en el artículo 50 y siguiente del presente Convenio.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

Artículo 60. *La Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades*

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades entre los firmantes del presente Convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en los artículos del 56 al 61 del presente Convenio, con las siguientes competencias:

- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que pueda surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.
- Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.
- Si así se pacta en el seno de la misma, podrá 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, a realizar a través de una encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última, desagregados por género.
- En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el Instituto de la Mujer un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas de las Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid.
- El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades de las Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid.

DISPOSICION ADICIONAL I

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se produjera cualquier modificación legislativa con relación a la estructura de la negociación colectiva, las organizaciones firmantes del convenio, se comprometen a constituir una mesa específica que tendrá por objeto la evaluación y el alcance de la misma, así como, la adecuación del Convenio Colectivo a la nueva disposición

DISPOSICIÓN ADICIONAL II

Las partes firmantes del presente Convenio en la vigencia del mismo, se comprometen a impulsar el Observatorio Industrial y de Empleo que analice la evolución, las condiciones de trabajo y el nivel de Seguridad y Salud en el Sector, así como en materia de formación, la formación continua de los trabajadores de todas sus empresas, al objeto de conseguir un nivel de especialización, que redunde en beneficio de las industrias mejorando la productividad y con ello su competitividad, y en los trabajadores como elemento de formación personal y promoción profesional, al considerarse uno de los factores a valorar en materia de clasificación profesional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL III

Para facilitar la aplicación del texto del Convenio, en esta disposición se recogen íntegra y literalmente los apartados de licencias (artículos desde el 48 al 56, ambos inclusive), y el capítulo de Régimen Disciplinario (artículos desde el 57 al 65, ambos inclusive), del XV Convenio General de la Industria Química, con la única excepción de incluir en el artículo 48 de las licencias, que el trabajador tendrá la opción de elegir un día de libre disposición para asuntos propios, siempre que exista un preaviso mínimo de 7 días y no haya una concurrencia en su sección o departamento con otros trabajadores, superior al 15 por 100:

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 48. *Licencias*

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

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijos/as, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
3. Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
9. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.
10. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.
11. El trabajador tendrá la opción de elegir un día de libre disposición para asuntos propios, siempre que exista un preaviso mínimo de 7 días y no haya una concurrencia en su sección o departamento con otros trabajadores, superior al 15 por 100.

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

Salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores, la retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de

conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por los trabajadores en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.
- b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3º del presente artículo.
- c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.
- d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

A efectos del disfrute de la licencia por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.
- b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado esta “a cargo” del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.
- c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.
- d) No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador cuando éste último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.
- e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.
- f) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán 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.

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.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Artículo 49. *Reducción de Jornada por motivos familiares*

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, 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 trabajadora podrá ampliarse hasta 1 hora o cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por un período 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 o por paternidad. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica 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 segundo 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.

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.

3. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

4. El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos en el anterior apartado 2.

6. A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas el trabajador tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

7. En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50. *Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento*

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que

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

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

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

En los casos de parto prematuro y en 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 la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los previstos en el siguiente párrafo y en el artículo 51 bis.

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

Artículo 50 bis. *Suspensión del contrato por paternidad*

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

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

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

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

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

Artículo 51. *Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género*

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 52. *Licencias sin sueldo*

Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses los trabajadores que, habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses.

Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho a 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.

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

Igualmente, cuando los cuidados que requieran los familiares indicados en los dos primeros párrafos del artículo 54 del Convenio Colectivo General de la Industria Química no supongan periodos largos y continuados de atención, se podrá solicitar licencias sin sueldo previa justificación de dicha atención.

Complementariamente a lo establecido en el artículo 50 del Convenio Colectivo General de la Industria Química, y con independencia de lo señalado en el párrafo anterior, darán derecho

a licencias sin sueldo los supuestos de adopción o acogimiento nacional o internacional durante el tiempo necesario para la realización de los trámites administrativos que resulten necesarios. No obstante, en los casos de adopción o acogimiento nacional la licencia no podrá superar los 15 días y en los internacionales los dos meses.

Artículo 52 bis. Licencias sin sueldo para la trabajadora víctima de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

Artículo 53. Excedencia

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

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

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

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

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

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

Artículo 54. Excedencia por cuidado de familiares

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

Artículo 55. *Excedencias especiales*

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

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

Artículo 56. *Asistencia a consultorio médico*

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

REGIMÉN DISCIPLINARIO

Artículo 57. *Régimen de Faltas y Sanciones*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 58. *Graduación de las faltas*

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

Artículo 59. *Faltas leves*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 79.2.
12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 60. *Faltas graves*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.
13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 61. *Faltas muy graves*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
8. La embriaguez habitual.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
18. El acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 62. *Régimen de sanciones*

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

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

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

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

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos 59, 60 ó 61 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

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

Artículo 63. *Sanciones máximas*

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

- a) Por faltas leves.- Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves.- Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 64. *Prescripción*

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

Artículo 65. *Graduación de faltas*

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

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

(03/20.997/11)