

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 6** *RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Tolsa, Sociedad Anónima” (código número 28100232012012).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Tolsa, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 3 de febrero de 2012; 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 Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, 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 11 de abril de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO, CON ÁMBITO DE EMPRESA,
QUE SE RESEÑA A CONTINUACIÓN**

Capítulo I

*Ámbito de aplicación***Artículo 1.** *Ámbitos personal, funcional y territorial*

El presente Convenio Colectivo de Empresa, afectará a la totalidad de los trabajadores/as que presten servicios en los Centros de Trabajo de la Empresa TOLSA, S.A., de Madrid, con las siguientes excepciones:

- a) Quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio Colectivo, aquellos trabajadores/as que en el momento de su firma, lo estén por voluntad propia y reconocida mediante la oportuna expresión escrita de éstos y aceptada por la Dirección General de la Empresa, siempre que se encuentren dentro de los grupos 1º, 2º y 3º de la tarifa de cotización a la Seguridad Social.
- b) En el futuro, y a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo de Empresa, solo se podrán excluir aquellos trabajadores/as, que así lo deseen voluntariamente y se encuentren comprendidos en razón de su categoría profesional, dentro de los grupos 1º, 2º y 3º de la tarifa de cotización a la Seguridad Social, y cuya expresión de voluntad deberán efectuarla mediante escrito dirigido a la Dirección General de la Empresa, para su aprobación, si procede, teniendo efectos dicha exclusión, de ser aprobada, siempre a partir del día 1º de enero del año siguiente al de su solicitud.
- c) Aquellos otros trabajadores/as que encontrándose en el momento de la firma del presente Convenio de Empresa, en la situación voluntaria de excluidos del ámbito personal de aplicación del mismo, y opten por incluirse en la aplicación del Convenio Colectivo, habrán de dirigir escrito a la Dirección General de la Empresa, manifestando este extremo, considerándoles automáticamente incluidos dentro del ámbito personal de dicho Convenio, a partir del 1º de enero del año siguiente, siéndoles plenamente de aplicación el Convenio a todos los efectos y sin que se consoliden por tanto, aquellos beneficios que pudieran haber tenido, al estar considerados como personal excluido de la aplicación del Convenio.

Artículo 2. *Ámbito temporal*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de TRES AÑOS, o sea, desde el 1º de enero de 2.011 hasta el 31 de diciembre del año 2.013, ambos inclusive.

Este Convenio Colectivo será denunciado con 30 días naturales al menos, de antelación, a la vigencia de su vencimiento, mediante escrito que dirigirá cualquiera de cada una de las partes del mismo, a la otra, firmándose su recepción para dar fe de dicha denuncia.

Al vencimiento de la vigencia del presente Convenio Colectivo, subsistirán y se mantendrán todos los contenidos del mismo y hasta tanto no se modifiquen mediante negociación entre los Representantes legales de los trabajadores/as y de la Dirección de esta Empresa TOLSA, S.A., a través del necesario acuerdo.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad*

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

Artículo 4. *Garantías personales*

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que sean superiores a las establecidas en el presente Convenio Colectivo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Capítulo II

*Política salarial***Artículo 5.** *Incremento de retribuciones para los años 2011, 2012 y 2013*

Con efectos del 1º de enero de cada año, se practicará a todos los conceptos retributivos de la nómina de cada trabajador/a, excepto la antigüedad, un incremento del 0% para el año 2011, del 1,5% para el año 2012 y del 1,5% para el año 2013.

Cláusula de revisión

En caso de que el IPC real al 31/12/12, fuera superior al 1,5%, se regularizará la diferencia simple entre ambos con efectos del 1º de enero de 2013. En el supuesto que el IPC real sea inferior al 1,5%, la diferencia se aplicará como recuperación del 2011.

En caso de que el IPC real al 31/12/13, fuera superior al 1,5%, se regularizará la diferencia simple entre ambos con efectos del 1º de enero de 2014. En el supuesto que el IPC real sea inferior al 1,5%, la diferencia se aplicará como recuperación del 2011.

Regularización 2011

Con efectos 1º de enero de 2014, 2015 y 2016, se aplicará un incremento del 0,5% en las tablas, independientemente de los incrementos que se puedan pactar para dichos años. Las partes se comprometen en seguir trabajando en fórmulas de mejora de la productividad y reducción del importe global de los costes laborales que compensen la aplicación de dicho porcentaje.

No tendrán incremento, las percepciones determinadas con valores fijos por prestaciones de la Seguridad Social, que en pago delegado venga abonando esta Empresa y que serán satisfechas de acuerdo con las cuantías que en cada momento rijan.

Artículo 6. *Baremo de retribuciones*

En el Anexo I, queda establecido un baremo de retribuciones con los salarios mínimos garantizados por todos los conceptos, para cada trabajador/a, según su categoría laboral.

El resto de los valores de los conceptos retributivos, tales como horas extraordinarias, dietas sociales, base mínima de antigüedad, etc., se reflejan en los Anexos II y III respectivamente.

Con efectos 1º de enero de 2012, quedarán equiparadas las tablas salariales de los Jefes Departamentales y Jefes de 1º Administrativo/as con las de los Supervisores, la de los Encargados con la del Coordinador de Calidad y la de los Delineantes con la del Oficial 1º Administrativo/a, sin modificar el Salario base y regularizando la diferencia en la Actividad. Asimismo, se suprimirá de las tablas la categoría de Coordinador de Calidad.

Artículo 7. *Gratificaciones Extraordinarias anuales*

Quedan establecidas tres Pagas Extraordinarias anuales (Julio, Navidad y Beneficios), que se abonarán respectivamente los días 15 de julio, 15 de diciembre y 15 de febrero, de cada año.

Para cada una de las Pagas Extraordinarias, de julio, Navidad y Beneficios y siempre que se tenga una prestación de servicios de un año ininterrumpido en la Empresa, se garantizan los siguientes mínimos que figuran en relación anexa (Anexo I) y exclusivamente para las categorías que se indican:

En dichos importes no va incluido el capítulo de antigüedad, el cual se adicionará a cada una de las mismas, según el derecho de cada trabajador/a.

Aquel personal que no lleve el año efectivo de servicios, percibirá el importe a prorrata de cada una de dichas Pagas Extraordinarias.

Artículo 8. *Prima a la producción*

Dejar constancia que mediante negociación con la Representación legal de los Trabajadores/as y la Dirección de esta Empresa, se llevó a efecto la implantación de un sistema de retribución de la Prima a la producción, en Fábrica de Madrid, y que entró en vigor a partir del año 1.997. Sus peculiaridades, valores y demás condicionantes quedan recogidos en documento aparte del presente Convenio Colectivo.

En su momento, se acordó que las reclamaciones o aclaraciones que se produzcan en materia de Prima a la producción en el funcionamiento normal de cada día, serán tramitadas ante el Encargado o Jefe de Producción, en su caso, sin más trámite.

Igualmente, desde entonces ha venido funcionando una comisión de análisis, seguimiento y propuestas, sobre las Primas a la producción, que se reúne trimestralmente y está formada de una parte, por 3 miembros designados de entre o por el Comité de Personal de Fábrica de Madrid, y por otra parte, por 2 miembros por parte de la Dirección.

Conjuntamente con todo lo anteriormente acordado, el porcentaje de Prima a la producción colectiva, quedó ya establecido en el 85%.

También se acuerda entre ambas partes, que una vez actualizada la tabla de los distintos valores y baremos de la Prima a la Producción, se minorarían automáticamente los valores referidos en un treinta por ciento (30%). El cálculo medio del importe de este 30%, que asciende a cinco con veintinueve euros (5,68 €) por día natural y para 365 días al año, pasa a formar parte y engrosar el valor denominado "elevación lineal". Esta aplicación es exclusiva para el Departamento de Producción que tenga reconocido el percibo de Prima a la Producción.

En cuanto a los Departamentos de Marketing y Desarrollo de Productos de Consumo, de Innovación Tecnológica y de Marketing y Desarrollo de Productos Industriales, se deja constancia de la existencia de un reglamento que regula la retribución variable por consecución de objetivos personales en estos Departamentos, excepto para aquellas categorías laborales que se encuentren excluidas y del compromiso de negociar durante la vigencia de este Convenio un nuevo reglamento.

La Dirección de la Empresa quiere reseñar que considera que con la minoración de la prima en un 30%, la proporción de la misma frente al resto de las percepciones fijas del trabajador/a ha quedado totalmente normalizada en su calidad de incentivo a la producción, por lo que se opondrá en el futuro a cualquier nueva propuesta que lleve a continuar desnaturalizando el concepto de Prima, consolidando importes de la misma a salario fijo.

Artículo 9. Complementos por IT

Cuando un productor/a cause baja por I.T., derivada de Accidente de trabajo, excluidos los "in-itínere", la empresa sufragará a su cargo mientras permanezca en dicha situación y se mantenga dado de alta y cotizando en Seguridad Social por TOLSA, S.A., la diferencia entre la suma total de la prestación oficial devengada por todos los conceptos de esta contingencia, y el 100% de : Salario base, Elevación Lineal, Actividad, Plus de Polvo, Plus de Asistencia, Prima a la Producción, (la cual se calculará sobre el valor medio anual de la Prima de Producción del año anterior, incrementado con el % de ? del año en curso y dividido entre el número de días efectivos de trabajo anuales), y Antigüedad, si la tuviere. Las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y Beneficios, se devengarán reglamentariamente como si el productor/a accidentado/a hubiese estado prestando trabajo efectivo.

También se acuerda que, cuando a un trabajador/a de esta Empresa, en situación legal de I.T., le sea extendida el Alta oficial de la Seguridad Social en viernes, y éste no sea víspera de festivo, le será satisfecho con cargo exclusivo a la Empresa, el importe de la prestación por I.T., que hubiera correspondido abonar a la Tesorería de la Seguridad Social, por el sábado y domingo, de haberle sido dado el Alta en cualquiera de estos días, y en la misma cuantía según los tramos establecidos legalmente, así:

- Si el Alta por I.T., derivada de enfermedad común o accidente no laboral en viernes, es entre el cuarto y vigésimo día de la fecha de la Baja, la Empresa abonará el 60% de su base reguladora.
- Si el Alta en viernes, se produce a partir del vigésimo primer día de la fecha de la Baja, el importe que satisfará la Empresa será el 75% de la correspondiente base reguladora.
- En cuanto a las Altas en viernes, por Accidentes de Trabajo que no sean "in-itínere", la Empresa abonará a su cargo para el sábado y domingo, el 100% de su retribución ordinaria.
- Si el Alta en viernes, es derivada de una Baja por accidente "in-itínere", se abonará el 75% de su base reguladora durante el sábado y domingo.
- Si el Alta en viernes, se produce como una consecuencia de Baja por Maternidad, la Empresa sufragará el importe de la prestación del 100% para el sábado y domingo, de la base reguladora que sirvió de módulo para la prestación.

Cuando la Baja por Incapacidad Temporal, siempre excluyendo los accidentes "in-itínere", así como los accidentes acaecidos en el Centro de Trabajo, alcancen una duración de treinta días, y justo cuando haya transcurrido este período continuado de Baja, la Empresa satisfará a su cargo un complemento del diez por ciento (10%), cuyo importe se calculará sobre la base reguladora que sirvió de inicio para el cálculo de la prestación que con cargo a la Seguridad Social se encuentre percibiendo el trabajador/a afectado. Este diez por ciento de complemento, lo percibirá mientras no se interrumpa el proceso de I.T., y a partir de los treinta días, siempre que permanezca en Alta en la Empresa y cotizando a la Seguridad Social.

Asimismo, y durante los tres primeros días de cada proceso de I.T., derivada de Enfermedad común, o asistencia a consulta médica y hasta alcanzar el tope de ocho días, o 32 horas máximas por cada año natural, el trabajador/a que aporte el justificante oficial de la Seguridad Social, percibirá con cargo a la Empresa, el cincuenta por ciento (50%), de su retribución ordinaria, (sin incluir el importe de Pagas Extraordinarias ni de ningún otro concepto que no sea el ordinario).

Artículo 10. Antigüedad

La antigüedad devengada por cada trabajador/a hasta 31/12/2011 queda consolidada en los valores establecidos en dicha fecha.

Los nuevos trienios o quinquenios que se devenguen a partir del 1 de enero de 2012 se abonarán durante toda la vigencia del Convenio y para todas las categorías laborales, a razón de 30 € el trienio y de 60 € el quinquenio por doce mensualidades y tres pagas extras.

Se limita con efectos del 1º de enero de 2012, el número de trienios y quinquenios a percibir que serán de un máximo de 2 trienios y 2 quinquenios.

El importe de cada trienio o cada quinquenio, comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente a de su cumplimiento.

El trabajador/a que cese de modo definitivo en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, solo tendrá derecho a que compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 11. Plus de vinculación

Todo trabajador/a con carácter fijo de plantilla al alcanzar la edad de 62 años, por reunir todos los requisitos establecidos, percibirá estando en activo en esta empresa TOLSA, S.A., y según la antigüedad en la misma, las mensualidades de su retribución salarial que después se detallan. Estas mensualidades antes citadas, no se percibirán y serán incompatibles por tanto, con el abono de cualquier indemnización por despido declarado improcedente, que perciba el trabajador/a de la Empresa.

Como se reseña más abajo, la cuantía del plus de vinculación estará en función de la antigüedad alcanzada por el trabajador/a al cumplir dicha edad, percibiendo éste/a por única vez las mensualidades siguientes de su retribución real, devengadas en trabajo activo, tomando para hallar el

cálculo de éstas mensualidades, la retribución anual por todos los conceptos percibidos, excepto Horas extraordinarias, Plus de nocturnidad, prestaciones de la Seguridad Social, y dietas sociales cuyos conceptos se deducirán del total de la retribución percibida y la cantidad resultante se dividirá entre doce y con un tope máximo de 4.000 €/Brutos por cada mensualidad al que no le serán de aplicación los incrementos que para el resto de las retribuciones se practique en años sucesivos:

- Con una antigüedad entre 10 y 14 años = 3 mensualidades.
- Con una antigüedad entre 15 y 19 años = 5 mensualidades.
- Con una antigüedad entre 20 y 24 años = 7 mensualidades.
- Con 25 años o más de antigüedad = 9 mensualidades.

La cuantía mínima de cada una de estas mensualidades, sin distinción de categorías laborales, una vez calculada como antes se indica, no podrá ser inferior en ningún caso al importe de 2.514 €/Brutos por cada mensualidad, durante el año 2011. A esta cuantía mínima, le serán de aplicación los incrementos que para el resto de las retribuciones se practique en años sucesivos.

Artículo 12. *Anticipos mensuales*

El personal podrá solicitar anticipos mensuales hasta el 90% (noventa por ciento) de su retribución, que deberá normalizar al percibir sus haberes. La petición de estos anticipos deberá hacerse necesariamente por el interesado, con una antelación de 48 horas, por razones de Tesorería.

Capítulo III

Jornada de trabajo, vacaciones, calendario laboral, horas extraordinarias y fondos sociales

Artículo 13. *Bolsa de estudios y Becas para estudios superiores*

Se dota de un fondo de 9.000 € (NUEVE MIL EUROS), para cada uno de los años 2.011, 2.012 y 2.013, en concepto de Bolsas de Estudios y Becas para Estudios Superiores de Grado Medio y Formación Profesional. Un Subcomité, designado de entre los miembros del Comité de Personal y la Dirección de la misma, determinará los órdenes de prelación para poder acceder al disfrute de estas ayudas, así como de las cuantías máximas que a título individual se concedan, que deberán proponerse a la Dirección de la Empresa. Para acceder a este beneficio, será requisito imprescindible mantener una antigüedad ininterrumpida en la Empresa de al menos un año y estar acogido al presente Convenio colectivo.

Todo trabajador/a no fijo de plantilla, que haya acumulado en la Empresa, un tiempo de trabajo efectivo de más de 12 meses, aunque éstos se hayan alcanzado con más de un contrato de trabajo, podrá acceder al derecho de petición de beca y a la concesión de la misma, si reúne los demás requisitos y circunstancias que se establecen en su Reglamento de aplicación.

Para lo no contemplado en este apartado, se estará a lo previsto en las normas de aplicación para la concesión de becas.

Artículo 14. *Jornada laboral*

El personal de la Empresa, excepto Técnicos y Administrativos de la misma, no sujetos a turnos, tendrán durante los años 2011, 2.012 y 2.013, una jornada semanal de trabajo de 40 horas en los turnos continuados, de modo que diariamente realicen 8 horas de trabajo, con la intercalación en dicha jornada de 20 minutos de descanso por turno, para "bocadillo". Esta jornada de 40 horas, se realizará en turnos seguidos de 8 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive.

Todo el personal de Producción y Micronizado que realizan turnos rotativos de mañana, tarde y noche de forma habitual, podrán ser eximidos transitoriamente del turno de noche, pasando a los de tarde o mañana en la semana correspondiente, siendo preavisados para ello, con al menos dos días laborales de antelación; no obstante, a efectos de la pertinente rotación, se les considerará como si hubieran estado realizando el turno de noche. Por esta disponibilidad, se les abonará un Plus de 13,64 €/Brutos semanales, que sustituyen el devengo del pertinente Plus de Nocturnidad no realizado.

La Empresa mantiene la necesidad de poder subcontratar por parte de Mantenimiento de Fábrica, labores concretas que en determinados períodos no se pueden asumir por el equipo habitual de trabajo, y que éstas serían siempre de montaje de equipos, o instalaciones mecánicas o eléctricas, pero en ningún caso reparaciones.

Nos referimos a labores que en otras ocasiones venía realizando Oficina Técnica, con personal subcontratado, y que cada día con más frecuencia viene asumiendo Mantenimiento. Asimismo, aquellos trabajos que por tener que hacerlos en fines de semana y a los que afecta singularmente el cambio en el tercer turno, y siempre que no fuera posible hacerlos entre semana, o con las horas extraordinarias disponibles, y que solamente afectan a las Áreas de Trituración y Secado, y que se especifican a continuación:

- Poner martillos en desmenuzadores.
- Sustitución de cuchillas y tejas en desintegradores.
- Rectificado de laminadores y desintegradores.
- Sustitución parcial o total de estos equipos.
- Sujeción o reparación del "Honey-Comb", de los tromeles de secado.

Para todo el personal que realice turnos de trabajo de noche, entre 1 y 4,9 semanas: 0 días de descanso, entre 5,0 a 9,9 semanas: 1 día de descanso, entre 10,0 a 14,9 semanas: 2 días de descanso y a partir de 15,0 semanas: 3 días de descanso.

Se llega al acuerdo de que no computarán los días en que los trabajadores/as no realicen su jornada en turno de noche por alguno de los siguientes motivos: Falta sin justificar, enfermedad sin baja ó permiso no retribuido.

Por el contrario, se computará como jornada de noche realizada si el trabajador/a falta por alguno de estos motivos: Accidente laboral, enfermedad con baja, permiso retribuido, días de disfrute +1 ó tiempo compensado. Asimismo computará como jornada realizada los días festivos.

Por otro lado, y para evitar agravios comparativos, se acuerda que el periodo de cómputo para los trabajadores/as con contrato eventual de 12 meses, coincida con el periodo de duración de su contrato y no con el año natural como se computa al resto de los trabajadores/as.

Personal con jornada partida

Para todo el personal Técnico y Administrativo, la jornada laboral durante los años 2011, 2012 y 2013, será de 40 horas semanales de lunes a viernes, distribuidas de la forma siguiente:

- Desde el 1º de enero y hasta el 15 de junio y desde el 16 de septiembre al 31 de diciembre, la distribución de la jornada, se hará de modo que el horario de trabajo se distribuya de lunes a jueves, ambos inclusive, iniciándose la jornada de trabajo a las 8 horas y finalizando la misma a las 17 horas 35´, con la intercalación de 1 hora de descanso para comida, para el año 2011. Para los años 2012 y 2013 del 1º de enero al 31 de mayo de 8 horas 35´ y del 1 de junio al 15 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre de 8 horas 30´, con la intercalación de 1 hora de descanso para la comida. Los viernes, tendrán una jornada efectiva de 7 horas diarias, a realizar en el horario comprendido entre las 8 horas y las 15 horas del día.
- Desde el 16 de junio y hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive, la jornada será de 7 horas diarias de trabajo efectivo, de lunes a viernes, realizándose entre las 8 y las 15 horas de cada día.

Todo ello aplicándose los criterios de flexibilidad de hasta 1 hora a la entrada y hasta media hora en el descanso de la comida vigentes en la empresa.

Para el personal de la explotación minera del Centro de Trabajo de TOLSA, S.A., en Carretera de Vicálvaro a Coslada, s/n, de Madrid, la jornada laboral será distribuida de la forma siguiente:

Desde el 1º de enero hasta mediados de mayo, y de mediados de octubre al 31 de diciembre, de 7 horas, iniciándose su jornada a las 8 horas y finalizando la misma a las 16 horas, con la intercalación de 1 hora de descanso para la comida y desde mediados de mayo a mediados de octubre, de 9 horas, iniciándose su jornada a las 8 horas y finalizando la misma a las 18 horas, con la intercalación de 1 hora de descanso para la comida, y ajustado al calendario de fiestas de cada uno de los años 2.011, 2.012, y 2.013, teniendo en todo momento la misma jornada que el resto de los centros que tienen jornada partida.

También para todo el personal de la Empresa, no serán considerados días hábiles a efectos laborales, los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, de los años 2.011 2.012 y 2.013.

Para cualquier modificación colectiva de lo expresado anteriormente, ambas partes, acuerdan, que se mantendrán con carácter previo, conversaciones dirigidas hacia la obtención del común acuerdo. En el supuesto de que con dichas conversaciones éste no se alcanzase, el procedimiento a seguir, será el establecido en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Estas conversaciones previas, deberán realizarse y resolverse, con o sin acuerdo, en el improrrogable plazo de 48 horas, a computar desde el momento en que la Dirección de la Empresa notifique a la Representación de los Trabajadores/as la intención de llevar a efecto las modificaciones que en materia de jornada de trabajo, horario o régimen de trabajo a turnos, se contempla en el Artículo 41 del vigente Estatuto de los Trabajadores, sin que se puedan iniciar, por parte de la Dirección de TOLSA, S.A., los trámites que recoge el precitado Artículo 41, sin antes mantener las conversaciones que se establecen más arriba.

Artículo 15. *Jornada irregular*

La jornada irregular, se podrá realizar por el personal de Producción, Micronizado, Mantenimiento y Calidad durante todo el año, excepto en el periodo de descanso, que se podrá trabajar exclusivamente por causas justificadas de fuerza mayor (rotura de stock a un cliente, desabastecimiento del cliente o similares), mediante la realización de sábados en turnos de mañana y tarde.

Los descansos para todo el personal se realizarán desde el 16 de enero hasta el 15 de mayo.

El descanso se tomará en turno de mañana, tarde o noche, comenzando siempre por el turno de noche seguido del turno de tarde y de mañana.

Los encargados, paleros, así como el personal de Mantenimiento y Calidad no podrán tomar el descanso en turno de noche, percibiendo una compensación por cada noche no disfrutada de 40€/Brutos.

Los descansos no podrán tomarse si la semana tiene ligada una fiesta para no reducir en exceso los días operativos.

Para el control del descanso de los sábados trabajados, se establecerá un plan de seguimiento de los mismos, en donde el trabajador/a que realice jornada irregular, anotará con un mes de antelación al descanso y por riguroso orden de realización de la jornada irregular, la fechas en ciclos de tres para descansar (noche-tarde-mañana) hasta que se agoten los días que tengan pendientes. Si en el plazo de dos semanas no recibe contestación alguna de su Jefe respectivo, se considerará autorizada su petición de descanso. En caso de no ser solicitado el descanso en el plazo establecido, se le asignará la fecha del descanso, salvo que se encuentre de baja por IT o de vacaciones.

Se avisará al personal el viernes de la semana anterior al sábado que se tenga que trabajar y antes de finalizar su jornada de trabajo. En caso de cancelación de dicho sábado, se considerará como realizado en el cómputo de sábados a trabajar sin que se tenga derecho a descanso ni compensación alguna.

Ningún trabajador podrá realizar más de dos sábados en un mismo mes.

El número de sábados a utilizar será de 7 sábados (con 5 de mañana y 2 de tarde). Se excluye la realización de los mismos cuando el viernes sea fiesta nacional.

El personal que realice los sábados en turno de tarde, recibirá una compensación por cada sábado trabajado de 40 €/Brutos.

El personal que tenga solicitado el descanso en turno de noche y éste no pueda ser disfrutado por no estar en dicho turno, pasará su descanso al de tarde o mañana manteniendo la fecha, percibiendo un plus de compensación de 40 /Brutos siempre que haya realizado más de 5 semanas de noche en el año anterior.

La libranza de jornada irregular en turno de noche se computará igual que los días de vacaciones +1.

Si un trabajador no puede descansar en turno de noche, los descansos se repartirán equitativamente entre mañana tarde.

Jornada irregular del personal con jornada partida

Independientemente de la distribución anual de la jornada para el personal de la empresa con horario partido, durante los meses de junio, Julio y Septiembre, todos los Departamentos deberán establecer unas guardias por las tardes de forma que el servicio del Departamento quede atendido de lunes a jueves desde las 8 de la mañana y hasta las 17:30 de la tarde.

Dichas guardias podrán realizarse bien con carácter voluntario o, en caso de ausencia de voluntarios, por designación de la Dirección de cada Departamento. El personal de Convenio que, perteneciente a este colectivo, deba realizar tales turnos, tendrá derecho a una compensación de las horas trabajadas, bien a razón de un día libre por cada 8 horas trabajadas por la tarde, o bien a ser remunerado con la retribución equivalente. Lógicamente, el trabajo por la tarde dará derecho al percibo de la ayuda de comida que recoge el Convenio por cada día de asistencia al trabajo. Cada empleado podrá ser llamado a un máximo de 10 guardias, salvo realización voluntaria.

El número máximo de personas que se fijará por cada Departamento para atender esta jornada irregular será:

Para el Departamento de Atención al Cliente: de 1 o 2; para Recepción: deberá estar atendido el servicio; para Tecnologías de la Información: mediante atención telefónica y, si es necesario, personalándose en las instalaciones de la empresa que precise sus servicios; y para el resto de los Departamentos, con un máximo de 1 por Departamento en función de las necesidades de los mismos, siendo necesario avisar para la realización de estas jornadas con un mínimo de una semana de antelación.

Artículo 16. Fondo de Préstamos

Se dota un fondo de 65.654 euros (SESENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO EUROS), con destino a la concesión de préstamos sin interés al personal incluido en el presente Convenio Colectivo.

De este fondo se consideran desembolsadas las cantidades que como saldo se hallan pendientes de amortizar en la actualidad.

Existirá un Subcomité formado por tres miembros del Comité de Personal, y un miembro designado por la Dirección de la Empresa.

Los órdenes de prelación por las que se regirá la concesión de estos préstamos, se considerarán con carácter general en los siguientes:

- Que solo se concederán para ayuda en necesidades diversas de carácter perentorio.
- Sólo podrán solicitar estos préstamos, aquellos trabajadores/as que lleven una antigüedad efectiva en la Empresa igual o superior a un año.

Créditos Extraordinarios

La cuantía máxima a conceder salvo que excepcionales probadas razones los justifiquen, será de 5.000 € (CINCO MIL EUROS).

Entran en este apartado:

- Médicos. Enfermedad: siempre que no estén recogidas en la Seguridad Social.
- Cuando, previa justificación y acreditación, la solicitud de préstamo sea con destino a la adquisición de la vivienda habitual, la cuantía máxima que se podrá conceder para este fin, será de 7.000 (SIETE MIL EUROS).

No se concederán créditos para cancelaciones de hipotecas o abono de intereses pactados y contraídos.

El plazo de devolución no será superior a 3 años, siendo fijado su plazo de amortización en cada caso.

Créditos Ordinarios

La cuantía máxima para este tipo de créditos será de 2.500 (DOS MIL QUINIENTOS EUROS).
Entran en este apartado:

- Reforma de la primera vivienda, previa verificación.
- Adquisición de mobiliario, previa verificación.
- Escrituración de la vivienda, previa verificación.
- Adquisición de automóvil, previa verificación.
- Reparación de automóvil y compra de electrodomésticos, siempre y cuando el importe exceda de 601 €, previa verificación.

El plazo de devolución no podrá ser superior a 18 meses en la cuantía máxima, el período de devolución se disminuirá proporcionalmente, de acuerdo con la cuantía del préstamo.

En casos especiales se podrá estudiar otras formas de devolución.

Justificación de los Préstamos

El solicitante, se compromete a aportar justificación escrita, suficiente y bastante por la inversión de la totalidad del mismo, en un plazo no superior a un mes, desde su concesión. En caso de que no haya justificado la totalidad del préstamo solicitado en el plazo previsto, se procederá a descontar automáticamente, de la nómina, hasta su total amortización.

Orden de Prioridades

1. Extraordinarios.
2. Ordinarios.

En caso de escasez de fondos, se establece el siguiente orden de prioridades:

- a) Personal que no haya solicitado ningún crédito anteriormente.
- b) Se establece un período de espera de 12 meses, entre la amortización total de un préstamo y la solicitud de uno nuevo.

Artículo 17. *Calendario laboral*

En el plazo de un mes, a partir de la publicación del Calendario Oficial, en el B.O.E. y en el B.O. de la Comunidad respectiva, la Empresa TOLSA, S.A., señalará con intervención del Comité o Delegado de Personal en su caso, el Calendario Laboral para el año de que se trate. Dicho Calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos y los turnos de trabajo.

Artículo 18. *Vacaciones*

Para turno partido

El personal con carácter fijo de plantilla de la Empresa, o con contrato temporal, o de otra naturaleza, siempre que al menos lleve un año ininterrumpido de trabajo en la misma, disfrutará al año de 23 días laborables de vacaciones (excluidos naturalmente sábados, domingos y festivos, según el Calendario Laboral vigente en cada momento), más otros 4 días (cuatro días), durante los años 2.011, 2.012 y 2.013. Estos cuatro últimos días se podrán disfrutar unidos a los 23 días laborables de vacaciones, o individualmente cuando a cada trabajador/a pueda interesar, siempre que antes y por necesidades del trabajo, lo acuerde y comunique con su respectivo Jefe de Departamento. Cualquier otra forma para el disfrute colectivo de estos cuatro días, habría de pactarse con la Dirección de la Empresa.

El período de vacaciones se procurará concentrar en cuanto a su disfrute, entre los últimos días de junio y el 30 de septiembre, para los años 2.011, 2.012 y 2.013, ambos inclusive.

El período de los 23 días laborables de vacaciones anuales, se podrá fraccionar para su disfrute hasta en 3 veces, siempre que previamente se haya así acordado con el Jefe respectivo, por las naturales necesidades que se generen en su trabajo. Para el personal de Producción, y dada la peculiaridad de los turnos de trabajo, la fracción mínima de disfrute de vacaciones, no será inferior a los días laborables que comprendan una semana natural.

Se fija como plazo máximo de exposición del programa de vacaciones del personal, el 30 de abril de cada año.

Para personal acogido a régimen de turnos

Exclusivamente, y para todo el personal de Producción, Mantenimiento, Servicios Generales, Micronizado, Control de Calidad, Cogeneración, Encargados y Capataces, todos ellos del Centro Fa-

bril de TOLSA, S.A., en Madrid, y quedando exceptuado todo aquél personal acogido a turnos de trabajo partido, disfrutarán de 23 días laborales de vacaciones y de otros 3 días más, con carácter general.

La Prima de producción en vacaciones, se calculará sobre el valor medio anual de la Prima de producción del año anterior, incrementado con el % por ciento de incremento del año en curso y dividido entre el número de días efectivos de trabajo anuales.

Las vacaciones para todo el personal de Producción, Mantenimiento, Servicios Generales, Micronizado, Control de Calidad, Cogeneración, Encargados y Capataces, todos ellos del Centro Fabril de TOLSA, S.A., en Madrid, y quedando exceptuado todo aquél personal acogido a turnos de trabajo partido, serán disfrutadas en dos períodos : uno que comprenderá 16 días laborables, en los meses de julio y Agosto, primeros días de septiembre (comprenderá una quincena natural), y otro que comprenderá 7 días laborables de vacaciones pendientes de disfrutar, en el mes de junio, de manera que el tercer turno de vacaciones del período corto, se solape con el primer turno de vacaciones del período largo, en ambos casos de los años 2.011, 2.012 y 2.013.

A petición de un trabajador/a y siempre que organizativamente sea posible, se podrán añadir los 3 días de +1, bien al período corto o al período largo, de acuerdo con el Jefe respectivo.

Los 3 días de vacaciones a que se alude en el párrafo primero de este apartado, y siempre que estén disponibles para su disfrute, al no haber acoplado parte de ellos a otra forma vacacional antes reseñada, se dividirán de modo que se descansen cada uno de ellos en cada uno de los tres cuatrimestres del año, perdiéndose el derecho al disfrute de cada uno de estos días, si no es solicitado por el trabajador/a dentro de cada cuatrimestre.

Si durante estos 3 años (2.011, 2.012 y 2.013), se produjese con carácter general cualquier reducción en la jornada máxima legal existente en la actualidad, bien por mandato de norma obligatoria, o por cualquier otro tipo de acuerdo de obligado cumplimiento, no repercutirá esta reducción en la jornada que se venga realizando, objeto de este Convenio Colectivo, en tanto ésta sea inferior a la nueva que legalmente se pudiera establecer.

Para los supuestos en que haya que abonar en efectivo legalmente las vacaciones devengadas y no disfrutadas, como procede en las bajas voluntarias, finalizaciones de contratos, etc., el cálculo para el abono de las mismas, se llevará a efecto en base a lo siguiente:

Se tomará como término de la relación laboral, el día en que efectivamente se dejan de prestar los servicios laborales en la Empresa, y a partir del día siguiente inclusive, se comenzarán a computar los días naturales que se encuentran comprendidos en tantos días laborables como el trabajador/a que finaliza su relación laboral en TOLSA, S.A., tiene pendientes de disfrutar, siendo el último día a satisfacer económicamente el que alcance el último día pendiente de disfrute, sin tener que abonarse ningún otro festivo que pueda existir a continuación, por haber alcanzado el día inmediato anterior, el término efectivo de días laborables pendientes de disfrutar por vacaciones. Ejemplo : Un trabajador/a que causa baja el día 31 de julio del año 2.011, y tiene pendientes de disfrutar 12 días laborables de vacaciones, percibirá hasta el día 17 de agosto de 2.011 como días naturales de salario, pero no los días 18 y 19, porque el último día laborable que se le adeuda, o sea, el día duodécimo, finaliza el día 17 de agosto; así, los 12 días laborables se transformarán en 17 días naturales de percibo de retribución salarial por término de contrato por cualquier causa.

Artículo 19. Valores de las Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias que de común acuerdo y por necesidades del trabajo hayan de realizarse, serán abonadas para cada categoría, de acuerdo con los siguientes valores, que figuran en relación anexa. (Anexo 2).

En estos valores de horas extraordinarias, tanto de Lunes a Viernes, como de sábados, domingos y festivos, figura incluida la prima a la producción por cada hora.

Para el año 2.011, han experimentado las tablas de horas extraordinarias antes reseñadas, el incremento del cero por ciento (0 %). En cuanto a revisión se estará a lo acordado en el presente Convenio Colectivo.

Para los años 2012 y 2013, las tablas de horas extraordinarias antes reseñadas, experimentarán el incremento pactado en el presente Convenio. En cuanto a revisión, se estará a lo acordado en el presente Convenio Colectivo.

Los valores de las horas extraordinarias de sábados, domingos y festivos, llevarán el incremento y siempre que en dichos días se realice jornada completa de 8 horas del importe de las siguientes dietas por persona, sin distinción de categorías profesionales:

— Jornada completa de mañana	: 48,41 €
— Jornada completa de tarde	: 71,91 €
— Jornada completa de noche	: 95,39 €

Estos valores de las horas extraordinarias, cuando se realicen en horas comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, se incrementarán con el oportuno Plus de Nocturnidad.

Todo trabajador/a que realice horas extraordinarias, podrá decidir voluntariamente, o bien antes de su realización o en el plazo máximo de las 24 horas inmediatas siguientes a su ejecución, notificándolo a su Jefe inmediato, si ejerce el derecho a su disfrute en tiempo de descanso, a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos, por cada hora extraordinaria. En este supuesto, el disfrute habrá de hacerse en el plazo máximo de los cuatro meses inmediatos siguientes a su realización.

Cuando no se manifieste esta voluntad en el plazo indicado como máximo de 24 horas después de su ejecución, le serán retribuidas en metálico el importe de las horas extraordinarias realizadas, dentro de su nómina de haberes.

Como consecuencia y vinculado a todos los nuevos acuerdos que se recogen en este Convenio Colectivo, división de las vacaciones, se pacta que el número de horas extraordinarias anuales, por trabajador/a, a los que les sea de aplicación el presente Convenio Colectivo, no podrá exceder de 50.

Capítulo IV

Traslados, dietas, dietas sociales, permisos retribuidos y excedencias

Artículo 20. *Traslados*

1. Traslados de trabajadores/as de un Centro de Trabajo a otro de la Empresa TOLSA, S.A., dentro de los límites de la Comunidad de Madrid.

Cuando un trabajador/a, grupo ó colectivo de trabajadores/as deba ser trasladado desde su Centro habitual en el que presta sus servicios, o desde el Centro para el que fue contratado originalmente en TOLSA, S.A., y su destino sea a otro Centro de Trabajo de la misma Razón Social que TOLSA, S.A., se operará del modo siguiente:

- Se notificará a los solos efectos de información, a la Representaciones Sindicales correspondientes (la del Centro de Trabajo de origen y la del Centro de Trabajo de destino).
- Se ajustará el nuevo Plus de Distancia o de Transporte, tanto por incremento como por decremento.
- Si el trabajador/a trasladado y con motivo de su desplazamiento a su nuevo Centro laboral, debe invertir mayor tiempo del que para desplazarse a su anterior puesto de trabajo invertía, este exceso de tiempo sobre el anterior, le será considerado como de tiempo efectivo de trabajo. Por ejemplo : Si un trabajador/a invertía en ir a su Centro de Trabajo de procedencia 45 minutos, y para desplazarse al nuevo Centro de destino, invierte 60 minutos, estos 15 minutos de exceso de ida más otros 15 minutos de retorno a su domicilio, que acumulan 30 minutos en total, (por ida y vuelta), le serán considerados como tiempo de trabajo habitual.

La regla que deberá observarse para este cómputo de tiempo de exceso en el desplazamiento, deberá regirse en base a lo siguiente : Que el desplazamiento sea por la ruta más corta posible, o a través del transporte público más adecuado al nuevo trayecto, y nunca aquél otro trayecto diferente que el trabajador/a pueda elegir.

Este mayor tiempo de inversión en el desplazamiento de ida y vuelta al nuevo Centro de Trabajo, podrá compensarse al trabajador/a de los dos modos siguientes:

- a) Reduciendo en estos 30 minutos del ejemplo que precede, la jornada efectiva del trabajador/a, ó
- b) Compensándosele estos 30 minutos diarios (por día efectivo de trabajo), económicamente, en base a su retribución real alcanzada en jornada ordinaria de trabajo. La opción para compensar este exceso de inversión de tiempo en el nuevo desplazamiento, será siempre facultad del empresario.

Si en algún momento el trabajador/a destinado en las condiciones que preceden, retornase nuevamente al Centro de Trabajo de origen, o a cualquier otro distinto en el que ya no invierta exceso de mayor tiempo en el desplazamiento, dejará de percibir esta compensación que se le satisface, pues ya no realizará en su nuevo desplazamiento al Centro de Trabajo de origen u a otro, este exceso de tiempo; por tanto, éste concepto no tiene carácter de consolidable, ni se devengará en los períodos de disfrute de vacaciones, o en cualquier otro permiso que tenga el carácter de retribuido, ya que no asiste al trabajo y no realiza por tanto tales desplazamientos. Cuando el trabajador/a sea desplazado en comisión de servicio a otros Centros de Trabajo distintos, devengará la dieta correspondiente y tampoco percibirá este concepto de "mayor tiempo de trabajo por desplazamiento".

2. Movilidad Geográfica.

Cuando por razones justificadas la Dirección de la Empresa deba llevar a cabo traslados individuales o colectivos desde un Centro de Trabajo a otro de la misma Empresa, que obligue necesariamente a cambiar de residencia al trabajador/a o trabajadores/as afectados, por ser en distinta Provincia o Comunidad a la de Madrid, se deberá actuar del modo siguiente:

- a) En todo momento se observará la Normativa vigente al respecto, y especialmente lo que dispone el Artículo 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores/as.
- b) Se dará audiencia al Comité tantas veces como sea necesario durante la substanciación del o de los expedientes oportunos.
- c) Se deberá negociar al mismo tiempo por parte de la Dirección de la Empresa, con cada persona o colectivo de personas, las condiciones en que se efectuaría el nuevo destino laboral (categoría laboral, remuneración, ayudas para vivienda), y otras compensaciones de gastos, como traslado del trabajador/a y sus familiares directos, enseres, préstamos si proce-

de, y condiciones de los mismos, etc. Los Representantes legales del personal, deberán estar informados de todas estas negociaciones a través de las pertinentes audiencias.

Cuando se produzcan bajas de personal fijo de plantilla, en TOLSA, S.A., por causas de amortización de puestos de trabajo, expedientes de regulación de empleo, o similares, la Dirección de la Empresa TOLSA, S.A., procurará recolocar a este personal afectado por la pérdida de empleo, en otro u otros centros laborales en que la Empresa pueda tener vacantes, con perfiles profesionales acordes a los que poseen los trabajadores/as afectados por su cese.

Artículo 21. Dietas

Se acuerda establecer para el año 2.011, los siguientes valores para dieta y media dieta, en cuantía igual para las categorías comprendidas entre Contraamaestre a Peón, con sus intermedias:

- Dieta completa: 71,87 €/Día.
- Media Dieta: 24,12 €/Día (no pernoctando fuera del domicilio habitual)
- Para desplazamientos entre 1 y 3 días, el trabajador/a desplazado puede optar entre ir a gastos pagados ó a dieta, en períodos superiores a dieta.

Para los años 2.012 y 2.013, estos conceptos tendrán el incremento acordado con carácter general para dichos años.

Cuando por situaciones muy excepcionales, que generen transitoriamente incrementos en los precios usuales de mercado, en hoteles y manutención, que vengan producidos como consecuencia de certámenes, torneos o acontecimientos internacionales o nacionales, de notorio relieve y significación, así como por ferias locales, que motiven estos incrementos en los precios, tanto en la ciudad o su zona de influencia a la que por motivos de servicio se desplace el trabajador/a de TOLSA, S.A., podrá éste proponer a su Director o Jefe, ante esta excepcionalidad, el sustituir la asignación del importe de la dieta por el pago de hotel y disponibilidad de una cuantía económica para gastos de comida, que se podrán conceder dentro de los siguientes límites y procedimiento, todo ello tendente a un criterio equitativo y de unicidad dentro de esta Empresa:

1. Que el trabajador/a que a su juicio se considere afectado, habrá de proponerlo a su Director o Jefe, el cual, si lo considera procedente, lo propondrá al Director de Personal que, una vez contrastado este extremo, podrá autorizar dicha petición, en base a lo siguiente:

- a) Le será dado a elegir al trabajador/a uno de entre los hoteles que la Empresa tenga seleccionados de entre los existentes en la ciudad a la que se desplaza, o en el supuesto de no existir ninguno en ella, de los existentes en su zona de influencia más próxima, el cual será sufragado con cargo a TOLSA, S.A.
- b) Previa justificación de gastos, podrá disponer para 2.011, de hasta 50,93 € (CINCUENTA CON NOVENTA Y TRES CENTIMOS), diarios, como límite máximo para gastos de manutención y varios.

Esta cuantía de 50,93 euros (CINCUENTA CON NOVENTA Y TRES CENTIMOS), tendrá para los años 2.012 y 2.013, el mismo incremento pactado con carácter general para dichos años.

2. En el supuesto de que el desplazamiento del trabajador/a se efectúe a un país extranjero y para varios días consecutivos, éste podrá acogerse a la opción establecida en el punto 1 de que le sea abonado el hotel y el transporte por la empresa y, aparte, percibir una dieta de viaje consistente en:

- 60 € diarios si se pasa el día completo (comprendiendo horario de desayuno, comida y cena).
- 30 € diarios si solo se trata de medio día (comprendiendo horario de desayuno y comida).

Por otra parte, el día completo no se abonará si existe constancia de que el empleado/a ha sido invitado/a a comer o cenar en la filial o cliente visitado.

Exclusivamente para estos casos, al personal desplazado se le abonará las ayudas sociales que vinieran percibiendo durante los días que se encuentran desplazados.

3. Cuando por necesidades perentorias se imponga la necesidad de desplazar a un trabajador/a fuera de su centro de trabajo, en comisión de servicio necesario, se procurará contar con la conformidad de éste trabajador/a. Si ésta no fuera otorgada, pero la exigencia del servicio lo demandara, este trabajador/a deberá aceptar el desplazamiento, por el tiempo imprescindible hasta buscar un sustituto que le reemplace. Este tiempo de búsqueda, no debe durar mas del intervalo de 8 a 10 días desde la materialización de su desplazamiento, salvo imponderables en ese momento, de carecimiento de especialización adecuada para la sustitución.

4. Cuando los desplazamientos se efectúen en días de descanso o festivos no laborables, debido a necesidades ineludibles del servicio, el trabajador/a afectado, dispondrá del disfrute de otro día equivalente, en compensación.

Artículo 22. Dietas por asistencia de Comida y Bocado

El personal que habitualmente realice jornada de trabajo a turno partido, percibirá una dieta por asistencia para comida, de carácter social de 9,65 € (NUEVE EUROS CON SESENTA Y CINCO CENTIMOS), por día de trabajo en jornada completa, siempre que no esté desplazado en comisión de

servicio por cuenta de la Empresa. También se devengará esta dieta para comida todos los viernes laborables del año, no comprendidos en la jornada de verano que se inicia a partir de 3 días hábiles al 16 de junio, excluyendo el viernes y que finaliza el 15 de septiembre, inclusive, período en el que no se devengará este importe, por percibirse una dieta social por asistencia, de 1,80 /día efectivo de trabajo.

Asimismo se abonará la Ayuda de comida, aquellos trabajadores/as que se incorporen a su puesto de trabajo antes de las 12:30 y se ausenten después de las 12:00.

El personal de Oficinas y Técnicos de esta Empresa, que realicen jornada intensiva de trabajo durante los tres meses de verano ya citados, disfrutarán de una dieta social por asistencia de 1,94 (UN EURO CON NOVENTA Y CUATRO CENTIMOS), diarios por jornada efectiva de trabajo, que sustituyen a las 9,65 € (NUEVE EUROS CON SESENTA Y CINCO CENTIMOS), de dieta social por asistencia, para comida.

El personal sometido a régimen de turno y jornada continuada, percibirá una dieta social por asistencia para bocadillo, por jornada efectiva de trabajo, de 4,20 € (CUATRO EUROS CON VEINTE CENTIMOS). Para este mismo personal y siempre por día trabajado, cuando por necesidades del servicio y de acuerdo con su respectivo Jefe, no pudiera efectuar el descanso de 20 minutos, en el momento habitual que lo realiza el resto del personal, se le abonarán 6,30 € (SEIS EUROS CON TREINTA CENTIMOS), y no los 4,20 € a que se alude anteriormente, sin que esto suponga la pérdida de estos 20 minutos que disfrutarán en otro momento de su jornada laboral. Este mismo tratamiento le será también de aplicación a todo aquel personal con quien se mantenga el compromiso previo de la libre disponibilidad en cuanto a no tener determinado el momento del disfrute del descanso del bocadillo, como el resto del personal.

Estas cantidades se percibirán siempre que el trabajador/a no esté desplazado en comisión de servicio por cuenta de la Empresa.

Para aquel personal que realice su jornada de trabajo a turno partido y siempre que se ausente del recinto fabril durante la parada de una hora para la comida, podrá disponer de un máximo de cinco minutos/día de cortesía de retraso en la entrada al trabajo y hasta un máximo de tres veces al mes (total quince minutos), por trabajador/a. De excederse este tope mensual en retraso, deberá recuperar en trabajo efectivo el productor/a afectado todo el tiempo de demora, incluidos los quince minutos de cortesía que estaban exentos como tope máximo mensual. La forma de recuperación se establecerá entre el trabajador/a afectado, en su caso, y el Jefe respectivo.

Artículo 23. Dietas de Transporte y Distancia

Se establecen las siguientes dietas de transporte y distancia para todo el personal (de carácter fijo, temporal, eventual, etc.), de la Empresa:

- a) El personal que tenga su domicilio hasta 2 Km. de distancia de los Centros de Trabajo de la Empresa o de los puntos de salida de los autobuses de la Empresa en Vallecas, Mejorada del Campo, y punto de salida de la lanzadera a Calle Campezo nº 1, en Avda. de América, no percibirá ninguna dieta.
- b) El personal cuyo domicilio diste de estos puntos entre 2 y 8 Km. percibirá una dieta social por transporte y día efectivo de trabajo de 1,94 € (UN EURO CON NOVENTA Y CUATRO CENTIMOS).
- c) El personal cuyo domicilio diste más de 8 Km. de los Centros de Trabajo de la Empresa o de los puntos de salida de los autobuses de la Empresa en Vallecas, Mejorada del Campo, y punto de salida de la lanzadera a Calle Campezo nº 1, en Avda. de América, percibirá 0,158 € (CIENTO CINCUENTA Y OCHO MILÉSIMAS DE EURO), por Km. recorrido, en lugar de los 1,94 € (UN EURO CON NOVENTA Y CUATRO CENTIMOS), del párrafo anterior y siempre por día efectivo de trabajo.

Estas cantidades se percibirán siempre que el trabajador/a no esté desplazado en comisión de servicio por cuenta de la Empresa.

Asimismo, se establece lo siguiente, como aclaración a los cambios de domicilio del personal:

1º. Todo cambio del domicilio habitual del trabajador/a, deberá ser notificado de inmediato al Departamento de Personal del Centro de Trabajo, para constancia en su expediente personal. La omisión de este requisito está tipificada como falta en el vigente Convenio Colectivo.

2º. Teniendo en cuenta que por acuerdo en nuestro Convenio Colectivo, las dietas de transporte y de distancia van siempre retribuidas en función de la distancia entre el Centro de Trabajo y el domicilio habitual del trabajador/a, procede y es necesario actuar por éste de la forma siguiente, cuando cambie a más distancia del Centro de Trabajo, su domicilio habitual:

- a) Para que la dieta de distancia se incremente en el importe por más kilómetros desde el Centro de Trabajo a su domicilio habitual, deberá acreditarse y notificar este extremo al Departamento de Personal, adjuntando al menos los siguientes documentos:
 1. Certificado de la Policía Municipal del distrito o población del nuevo domicilio, en el que figure que dicho trabajador/a reside en el mismo, con expresión del domicilio habitual.
 2. Recibo de la Compañía Eléctrica suministradora, acreditativo del nuevo domicilio y a nombre del trabajador/a.

Debe quedar claro, que no se tendrán en cuenta los cambios de domicilio estacionales o transitorios por temporadas, y sí solo los habituales.

Los efectos económicos por el cambio de domicilio a mayor distancia del Centro de Trabajo, serán efectivos desde el día en que el trabajador/a lo acredite con los documentos antes reseñados, entregándolos en el Departamento de Personal, o de demostrarse, que el domicilio habitual lo tenía con anterioridad al mes que lo justifica, con efectos económicos, en este último caso, desde el día 1º del mes que lo justifique ante el Departamento de Personal.

- b) Cuando el cambio de domicilio habitual suponga aproximación en la distancia al Centro de Trabajo, igualmente está obligado el trabajador/a a notificarlo, como ya mas arriba se indica exige este Convenio Colectivo, pues el no hacerlo con la debida prontitud supondría, además de la aplicación del procedimiento sancionador que legalmente se encuentra establecido, la devolución de las cantidades cobradas indebidamente por el trabajador/a, con el recargo por mora que la Normativa establece.
- c) Los pluses de distancia que se satisfarán por la Empresa TOLSA, S.A., quedan circunscritos exclusivamente a los domicilios habituales con residencia solamente en Madrid o su provincia; nunca fuera de su territorio.

Artículo 24. *Bolsa de Vacaciones*

Todo el personal fijo de plantilla, así como el personal temporal o de otra naturaleza contractual, siempre que al menos lleve un año ininterrumpido de trabajo en la Empresa, en el momento del disfrute de las vacaciones, percibirá una ayuda social, en concepto de "Bolsa de Vacaciones" por importe de 711,36 € (SETECIENTOS ONCE EUROS CON TREINTA Y SEIS CÉNTIMOS).

El resto del personal que no haya alcanzado el año de servicio efectivo en la Empresa y sin distinción de modalidad contractual alguna, percibirán a prorrata y en función con el tiempo de trabajo efectivo, la cuantía equivalente, en relación a las 711,36 €/año (SETECIENTOS ONCE EUROS CON TREINTA Y SEIS CÉNTIMOS).

Otros supuestos

1º. Supuesto.—El personal que las disfrute fuera del período a que se refiere el Artículo 16 del vigente Convenio Colectivo y siempre que sea a petición de la Dirección de la Empresa o sus Jefes, se le incrementará a la anterior, la cuantía de 548,40 € (QUINIENTOS CUARENTA Y OCHO EUROS CON CUARENTA CÉNTIMOS).

Personal a régimen de turnos y otros

2º. Supuesto.—Para todo el personal sujeto a turnos rotativos por partir las vacaciones, percibirá un complemento de Bolsa de Vacaciones de 165,93 €, aunque los dos turnos de vacaciones se solapen.

3º. Supuesto.—En el caso de que el trabajador/a a petición de la Dirección de la Empresa accediera a disfrutar sus vacaciones fuera de los períodos establecidos, se podrá llegar al prorrateo mínimo de la Bolsa de Vacaciones, si la fracción es igual o superior a 7 días. No percibiendo el pago de complemento alguno por Bolsa de Vacaciones fuera de plazo, si la fracción disfrutada es inferior a 7 días.

En el caso de que el canje de vacaciones se realice entre trabajadores/as, por su propia voluntad, y teniendo que contar siempre en este supuesto con el consentimiento de su respectivo Jefe, no disfrutarán en ningún caso de estos beneficios referidos a cualquier tipo de complemento por Bolsa de Vacaciones.

La "Bolsa de Vacaciones", en la cuantía de 711,36 € (SETECIENTOS ONCE EUROS CON TREINTA Y SEIS CÉNTIMOS), será abonada al trabajador/a que encontrándose en situación de I.T. (Incapacidad Temporal), derivada de enfermedad o accidente laboral, o maternidad, no haya podido disfrutar sus vacaciones durante el año y solo refiriéndose a este concepto.

Artículo 25. *Retenciones a dietas varias*

Dejar constancia como así se viene practicando, que a los importes referidos, exclusivamente, a la ayuda social por bolsa de vacaciones, dietas sociales por asistencia de comida y bocadillo, dietas sociales por transporte y distancia, y dietas de sábados, domingos y festivos, que se recogen en los Artículos 18, 21, 22 y 23, respectivamente, del presente Convenio Colectivo, se les añaden las cuantías por los porcentajes de retención a cuenta sobre rendimiento de trabajo, que reglamentariamente y según la situación familiar y retributiva de cada trabajador/a, se fija legalmente en cada momento, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el Artículo 26, punto 4º, del R.D. Legislativo 1/1.995 de 24/3, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *Locomoción en razón de comisiones de servicio*

Todo aquel personal que realice con vehículo propio desplazamientos para ejecutar servicios encomendados por la Dirección o Jefes de la Empresa, percibirá el importe por kilómetro recorrido,

que en cada momento se halle establecido. Este concepto no tendrá revisión en los años 2.011, 2.012 y 2.013.

Artículo 27. Permisos retribuidos

Los trabajadores/as previo aviso y justificación suficiente, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Por nacimiento de hijo, 4 días naturales a partir del momento de dar a luz. En el supuesto de que el trabajador/a hubiera cubierto 2/3 de su jornada efectiva de trabajo del día del nacimiento, este día se excluirá a efectos del cómputo de este permiso.
- c) Un día natural por motivo de matrimonio de padres, hijos, hermanos, suegros o cuñados (hermanos/as de esposo/a), en la fecha de la celebración de la ceremonia.
- d) Será permiso retribuido, cuando imperiosamente deba asistir a exámenes de cualquier tipo, excepto aquellos que se realicen para aspirar a un puesto de trabajo en otra empresa. El trabajador/a dispondrá del tiempo necesario para asistir a tales pruebas, siempre con retribución de este tiempo de ausencia de trabajo, mediante la oportuna justificación.
- e) En el supuesto de asistir al cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y fuerza mayor, dispondrá del tiempo indispensable que coincida en su jornada de trabajo, mediante la oportuna justificación.
- f) Un día por cambio del domicilio habitual.
- g) Dos días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días. En el supuesto de que el trabajador/a hubiera cubierto 2/3 de su jornada efectiva de trabajo, ese día se excluirá a efectos del cómputo de este permiso. Este permiso podrá ejercitarse en días posteriores al hecho causante, siempre que lo sea antes de transcurridos 15 días y el familiar se mantenga hospitalizado/a previa justificación y siempre que la fecha de la hospitalización o intervención quirúrgica no coincida en sábado, domingo o festivo.
- h) En los permisos por defunción de familiares, se estará a lo previsto por el Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fallecimiento de padre, madre, esposos, suegros, hijos y hermanos (no cuñados), que se concederán tres días, de ser el fallecimiento en la misma plaza del Centro de Trabajo.
En el supuesto de que el trabajador/a afectado, hubiera cubierto 2/3 de su jornada efectiva de trabajo el día del evento, este día se excluirá a efectos del cómputo de este permiso.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) 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 la jornada normal en media hora, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas, previo análisis, con el responsable del Departamento y aprobación del mismo.
Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajasen.
- k) A partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, todas aquellas Parejas de Hecho que acrediten tal situación, mediante el oportuno documento que les acredite como tales, sin distinción de sexo, y que se produzcan a partir, también, desde el momento de la firma antes citada, disfrutarán en el supuesto del reconocimiento de tal Pareja de Hecho, por una sola vez en la vida laboral del/la empleado/da, de igual número de días naturales que otorga la Normativa vigente en los supuestos de Matrimonio Civil y/o Canónico. Asimismo, aquellos otros permisos retribuidos que se conceden para los supuestos de : enfermedad grave, muerte, etc., y que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio Colectivo, en su Artículo 10, les serán reconocidos los mismos, como si de matrimonios se tratase, pero solo referidos al primer vínculo como contrayentes de Pareja de Hecho.
No se volverá a disfrutar del permiso equivalente al Matrimonio, que en cada momento se encuentre legalmente establecido, según las Normativas establezcan o puedan establecer, si la Pareja de Hecho, transformase esta situación en Matrimonios Civil o Canónico; como tampoco disfrutarán, conforme al principio se estipula, cualquier otra nueva situación de Pareja de Hecho, en estos trabajadores/as, que hayan disfrutado de los supuestos anteriores, y que no comportarán la utilización de aquellos otros permisos derivados de enfermedad grave, muerte, etc., excepto para el supuesto de nacimiento de hijo en parejas heterosexuales, que no existirá limitación por nacimientos, a los solos efectos de concesión de permiso retribuido por este evento.
- l) Las trabajadoras embarazadas, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al par-

to, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- l) Maternidad.—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 no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará 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 interrumpida 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 los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas interrumpidas, 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/a, 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 los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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 período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

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

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

En los supuestos de adopción 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 apartado.

- m) Cuidado de menores.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de 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.

- n) En cuanto a los permisos relacionados con la paternidad, será de aplicación lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Para todas aquellas otras ausencias retribuidas o permisos no contemplados en este Artículo, se estará en cada supuesto, a lo establecido en el Artículo 37 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. *Adecuación del Convenio al Estatuto de los Trabajadores*

Independientemente de la redacción acordada por las partes en el Artículo anterior y siguiente, el Convenio se entiende automáticamente modificado y adaptado al Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

Artículo 29. *Excedencias*

En esta materia, las partes firmantes de este Convenio Colectivo, se remitirán a lo preceptuado en cada momento por las Normativas que regulen esta materia.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 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, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeña actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período 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 limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este Artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a 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 o categoría equivalente.

Cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocido 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 una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 30. *Seguro Colectivo*

La Empresa contratará para todos los trabajadores/as, un seguro colectivo que cubra la situación de Invalidez Permanente Total, Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, como también para los herederos legales de aquéllos trabajadores/as que fallezcan por cualquier causa, estando al servicio de TOLSA, S.A., en cada una de las situaciones anteriores y con la antigüedad que se reseña, percibirán por única vez las mensualidades siguientes de su retribución real, devengadas en trabajo activo, tomando para hallar el cálculo de éstas mensualidades, la retribución anual por todos los conceptos percibidos, excepto Horas Extraordinarias, Plus de nocturnidad, prestaciones de la Seguridad Social, y dietas sociales cuyos conceptos se deducirán de total de la retribución percibidas y la cantidad resultante se dividirá después entre doce y con un tope máximo de 4.000.- /Brutos por cada mensualidad al que no le serán de aplicación los incrementos que para el resto de las retribuciones se practiquen en años sucesivos:

— Con una antigüedad entre 10 y 14 años	=	3 mensualidades.
— “ “ “ 15 y 19 años	=	5 “
— “ “ “ 20 y 24 años	=	7 “
— Con 25 años o más de antigüedad	=	9 “

La cuantía mínima de cada una de estas mensualidades, sin distinción de categorías laborales, una vez calculada como antes se indica, no podrá ser inferior en ningún caso al importe de 2.514,- / por cada mensualidad, durante el año 2.011. A esta cuantía mínima, le serán de aplicación los incrementos que para el resto de las retribuciones se practiquen en años sucesivos.

No obstante lo anterior, cuando se adquiera por un trabajador/a la calificación de Invalidez Permanente Total, Invalidez Permanente Absoluta o de Gran Invalidez, así como se fallezca, después de extinguida la situación de Incapacidad Temporal y mientras subsista la suspensión de la relación laboral, con derecho a reserva de puesto de trabajo en TOLSA, S.A., de acuerdo siempre con la Le-

gislación de general aplicación en materia de Seguridad Social y Laboral, sí se mantendrá el derecho a la percepción de

las mensualidades que anteceden, y siempre con la observancia de la exigencia de la antigüedad en la Empresa, que para los anteriores supuestos se requiere : Edad, Invalidez Permanente Total, Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, y familiares que se relacionan de los trabajadores/as que fallezcan, bien en alta en la Empresa o con reserva de puesto de trabajo, sin que se compute como más antigüedad el tiempo que se permanezca de baja en la Empresa, una vez extinguida la situación de Incapacidad Temporal.

En estos supuestos, la retribución que servirá de base para el cálculo de estas mensualidades, será la hallada como anteriormente se indica, y que el trabajador/a afectado mantenía en garantizado anual real, en el momento de la extinción de la situación de Incapacidad Temporal.

Para la percepción de las mensualidades que procedan, al pasar a las situaciones de Invalidez, en los Grados de Total, Absoluta o Gran Invalidez, tanto manteniéndose cotizando y en alta en TOLSA, S.A., como con el derecho a reserva de puesto de trabajo, (Artículo 48 del R.D. Legislativo 1/1.995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), se requerirá la resolución y extinción de la relación laboral con TOLSA, S.A., sin que subsista posterior reserva de puesto de trabajo, para lo cual se habrá de esperar a que la Resolución del Órgano de Calificación, de los Grados de Invalidez Permanente Total, Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, sea firme y hasta que transcurran los dos años desde la declaración de éste Órgano calificador, y todo ello, al amparo de lo determinado en el Artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores antes invocado, y futuras Normas de aplicación al respecto.

Las partes signatarias de este Convenio, también acuerdan, que para todos aquellos trabajadores/as temporales/eventuales que hayan cubierto una actividad laboral efectiva de más de dos años en TOLSA, S.A., así como aquellos trabajadores/as fijos que también alcancen más de dos años de trabajo efectivo en TOLSA, S.A., y en ambos casos hasta el límite de nueve años de antigüedad efectiva de trabajo, inclusive, en dicha Empresa, percibirán tres mensualidades (3) de su retribución salarial, con el modo de cálculo para las mismas al principio indicado, pero solo para los supuestos de Invalidez Permanente Total, Invalidez Permanente Absoluta, Gran Invalidez, y Muerte del trabajador/a, (sin incluir la contingencia de jubilación ordinaria o anticipada), y por causas atribuibles y producidas durante su permanencia en la Empresa TOLSA, S.A.

Artículo 31. *Jubilación*

El personal que desee jubilarse anticipadamente y siempre que reúna los requisitos legalmente establecidos, podrá hacerlo sin pérdida de sus derechos adquiridos al 31/12/10 y manteniéndose las cuantías que correspondan en cada momento, negociando individualmente y directamente con la Dirección de la Empresa.

Capítulo V

Otras actividades sociales

Artículo 32. *Otras actividades sociales*

Para el año 2.011, se destinan: 13.630 euros (TRECE MIL SEISCIENTOS TREINTA EUROS), como fondo para otras actividades sociales.

Para los años 2012 y 2.013, este fondo tendrá el mismo incremento que se practique a las retribuciones del personal.

Con el fin de dar impulso a las actividades sociales en el seno de la empresa, se establecen reuniones trimestrales de la Comisión de Actividades Sociales de la RLT con la Dirección de la misma.

Capítulo VI

Contratación y empleo

Artículo 33. *Regulación de contratos de duración determinada: Contratos de obra o servicio determinados, contratos eventuales por circunstancias a la producción. Propuesta de empleo de los trabajadores/as y mantenimiento de la plantilla de personal*

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, de conformidad con las atribuciones que les confiere la Normativa vigente, después de hacer un estudio minucioso en el ámbito de trabajo al que afecta este Convenio, han llegado al acuerdo recíproco de identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de esta Empresa TOLSA, S.A., con el fin de que puedan cubrirse los trabajos o tareas que después se describen, mediante contratos de trabajo de duración determinada, a los que debe dárseles la consideración contractual de : CONTRATO DE OBRA Ó SERVICIOS DETERMINADOS, según las obras o servicios determinados que con autonomía y sustantividad propia se detallan a continuación :

- En trabajos de investigación minera y geológica: aquellos que comporten la investigación en estos ámbitos, de manera individual y sustantiva.

- En trabajos que conlleven actividades con autonomía y sustantividad propia: en Investigación y Desarrollo, que contribuyan a solidificar y fundamentar sus investigaciones.
- En aquellos supuestos en que las contrataciones de obras o servicios de la Oficina Técnica de esta Empresa, y dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, realicen : obras o servicios determinados que coadyuven al mejor fin de los requerimientos de nuestras instalaciones fabriles y aquellas otras de infraestructuras, en general, siempre con autonomía y sustantividad propia.
- En trabajos de Producción, aquellos que con autonomía y sustantividad propia se refieran a: promociones de clientes; puesta en marcha de nuevas instalaciones y de aquellas otras que se renueven; pruebas y ensayos tendentes al lanzamiento de nuevos productos.
- En trabajos de Mantenimiento: aquellos que conlleven planes de mejora continua, a definir en cada supuesto de necesidad.
- En trabajos concernientes a Control de Calidad: analítica estacional, campañas de sondeos y todas aquellas tareas que se correlacionen con los mismos supuestos que se contemplan en el Departamento o trabajos de Producción.
- En tareas y trabajos de Prevención, Formación y Salud Laboral : Instalaciones y/o mejoras encaminadas a optimizar la seguridad y/o el Medio Ambiente.

Manifiestar igualmente ambas partes, que la continuidad futura del trabajador/a en situación contractual de Obra o Servicio Determinado, estará en función de la rentabilidad prevista del proyecto en que trabaje.

CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS A LA PRODUCCIÓN

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período máximo de dieciocho meses.

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

El Comité de Personal, objeto de este Convenio Colectivo, y con referencia a la totalidad del mismo, será el canalizador de las peticiones que, en materia de empleo hagan los trabajadores/as con propuesta ante la Dirección.

También dejar constancia, que al menos una vez al año o antes si las circunstancias lo requiriesen, se mantendrá reunión o reuniones informativas por una comisión, que estará formada por miembros de la Dirección y Representantes del Comité de Personal. Los fines de esta reunión o reuniones, tendrán como objeto el informar a los Representantes de los Trabajadores/as, y recoger las opiniones de éstos, sobre los proyectos de futuro que dimanantes de la utilización de nuevas tecnologías, aumento de producción, etc., repercutan en el futuro sobre la evolución de la plantilla del personal.

Asimismo, se acuerda entre las partes firmantes de este Convenio Colectivo, mantener las reuniones que permitan verificar el control y seguimiento de los acuerdos alcanzados en cada momento en materia de empleo.

Capítulo VII

Organización del trabajo

Artículo 34. *Organización del trabajo*

1. La Organización del Trabajo, con arreglo a lo previsto en estas Normas Laborales y en la Legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa TOLSA, S.A.

La Organización del Trabajo, tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes : Dirección y Trabajadores/as.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores/as tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la Organización y Racionalización del Trabajo, siempre de conformidad con la Legislación vigente.

2. La Organización del Trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes :

La exigencia de la actividad normal, salvo en las siguientes causas de fuerza mayor que lo impidan: incendio, inundación, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra, tumulto o sediciones y, en general, cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario que los contratantes no hayan podido prever o que, previsto no se haya podido evitar.

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

4. En la determinación de los baremos para aquellos trabajos que se realicen a incentivos, deberán tenerse en cuenta, no solo los rendimientos nominales de las máquinas e instalaciones, sino también aquellas características y condicionamientos que puedan afectar en cada momento a los resultados finales obtenidos.

5. En relación con lo expresado en el punto 4 anterior, se mantendrán las máquinas bajo la vigilancia, atención y limpieza necesarias, con el fin de obtener los rendimientos prefijados.

6. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores/as afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

7. Además, y en cuanto a la Dirección y Control de la actividad laboral, se tendrá presente lo previsto en el Artículo 20 del R.D. Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

8. El Comité de Seguridad y Salud, podrá emitir informes concernientes a la verificación del cumplimiento de este Artículo.

9. En todo lo no contemplado en el presente Convenio Colectivo, se remitirá a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Normas Internas de Seguridad, o cualquiera otra relacionada con la seguridad y salud de los trabajadores/as.

Artículo 35. *Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo*

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

- La Dirección de la Empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar, al Comité de Empresa o Delegados de Personal.
- En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores/as, para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos, ambas partes, de común acuerdo, podrán recurrir a un arbitraje externo, pero solo cuando sea un cambio sobre el sistema de rendimientos que venga rigiendo hasta entonces.
- No habiéndose producido el acuerdo previsto ni habiéndose solicitado por ambas partes el arbitraje externo, la implantación del nuevo sistema de rendimientos o de trabajo, se tramitará conforme a lo previsto en el Artículo 41 del R.D. Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas reglamentarias de aplicación.

Artículo 36. *Nuevas Tecnologías*

1. Cuando en la Empresa TOLSA, S.A., se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores/as un período de formación o adaptación técnica, igual o superior a un mes, y conlleven para los trabajadores/as afectados modificación sustancial de condiciones de trabajo, se deberán comunicar las mismas con carácter previo, a los Representantes Legales de los Trabajadores/as, y facilitar a los productores/as afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

Capítulo VIII

Clasificación profesional

Artículo 37. *Clasificación funcional del Personal*

1. Los trabajadores/as afectados por las presentes Normas Laborales, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los puntos siguientes, serán clasificados en los grupos profesionales que se relacionan a continuación :

- Directores.
- Técnicos titulados y no titulados, y de Laboratorios.
- Empleados administrativos e informática.
- Personal de mano de obra directa y mantenimiento.
- Subalternos.

2. En el grupo de Directores, se incluyen los titulares de las distintas Direcciones que aglutinan las gestiones en las áreas de sus respectivas competencias.

3. En el grupo de Técnicos titulados y no titulados y de Laboratorios, se incluyen los que en posesión de título académico superior o medio, o aquellos que sin él se dedican a desempeñar en la Empresa funciones con mando o sin él, propias de su titulación o subordinadas a las realizadas por el personal Técnico titulado. En este grupo se comprenden :

- Ingenieros Superiores.
- Geólogos.
- Químicos.
- Ingenieros Técnicos.
- Topógrafos.
- Ayudantes Técnicos Sanitarios.
- Técnico de Compras.

- Técnico Administrativo.
- Jefe de Proceso de Datos.
- Jefe de Control de Calidad.
- Jefe de Mantenimiento.
- Jefe de Personal.
- Jefe de Producción.
- Jefe (Servicio Comercial).
- Jefe de Producto.
- Delegados comerciales.
- Ayudantes Técnicos.
- Maestro Industrial.
- Supervisores de turno.
- Encargados.
- Capataces.
- Técnico de Organización.
- Delineantes Projectistas.
- Delineantes.
- Calcadores.
- Analista Responsable de Equipo.
- Analista de Laboratorio de Investigación y Desarrollo.
- Auxiliar de Laboratorio de Investigación y Desarrollo.
- Analista de Calidad Responsable de Turno.
- Analista de Control de Calidad.
- Auxiliares de Control de Calidad.

4. En el grupo de Empleados Administrativos e Informática, se encuentran los que realizan funciones de costos, intervención administrativa, balances de la Empresa, así como aquellos de informática (mecanización, aplicaciones, diseño de sistemas, etc.). En este grupo se recoge los siguientes puestos de trabajo:

- Jefes de 1ª Administrativos.
- Jefes de 2ª Administrativos.
- Responsable de Compras.
- Oficiales de 1ª Administrativos.
- Oficiales de 2ª Administrativos.
- Recepcionistas/Telefonistas.
- Auxiliares Administrativos.
- Analistas de Informática.
- Programadores.
- Operadores/Grabadores.
- Almaceneros.

5. En el grupo de Mantenimiento y Mano de Obra Directa, se comprenden:

- Oficial de 1ª.
- Oficial de 2ª.
- Oficial de 3ª.
- Oficial de 1ª de Producción.
- Profesional de 1ª.
- Profesional de 2ª.
- Ayudante.
- Peón.

6. En el grupo de Subalternos, se encuentran :

- Ordenanzas.
- Botones.
- Empleados/as de Limpieza.

Artículo 38. *Definición de categorías profesionales*

1. Grupo de Directores:

Las funciones y cometidos laborales de esta categoría profesional o puesto de trabajo, son entre otros:

Será el responsable máximo de las políticas y programas de la Empresa en todo lo referente al área de su competencia.

Define o colabora en las políticas y objetivos, interpretando y desarrollando su aplicación práctica.

Estima las necesidades presentes y futuras de su plantilla de personal, en todo su ámbito laboral.

Representar habitualmente a la Empresa en las relaciones, tanto internas como externas, en lo referente al ámbito de su responsabilidad, etc.

2. Grupo de Técnicos Titulados y no Titulados, y de Laboratorio:

Los cometidos laborales, funciones y competencias profesionales, de aquellos trabajadores/as que por su titulación universitaria, estén dados de alta en esta Empresa TOLSA, S.A., como : Ingenieros Superiores, Geólogos, Químicos, Ingenieros Técnicos, Topógrafos, Ayudantes Técnicos, Ayudantes Técnicos Sanitarios, etc., serán, aparte las que específicamente y dentro del marco legal les vengan determinadas por la respectiva Dirección de esta Empresa, aquellas otras propias de sus competencias profesionales, acordes con su titulación universitaria y profesional.

Técnicos de Compras, Administrativos, etc.: Son los responsables de la gestión en el ámbito de su competencia. Reportan frecuentemente a su respectiva Dirección con funciones en algunos supuestos, autónoma.

Supervisan y determinan las normas y procedimientos a seguir en las operaciones propias del área en que se comprenden. Elaboran estudios de mercado que puedan interesar a la Empresa, practicando los contactos necesarios para ello.

Asimismo, realizan las previsiones y presupuestos que a su espacio competen, etc.

Jefe de Proceso de Datos, Jefe de Control de Calidad, Jefe de Mantenimiento, Jefe de Producción, Jefe (Servicio Comercial), Jefe de Personal, etc.: Son los responsables de las actividades profesionales que se desarrollan en el Departamento o Sección a su cargo, evaluando, supervisando y estudiando los sistemas, métodos y resolución de la mejor viabilidad de las parcelas de su competencia.

Son los Jefes de servicio, en cuanto al personal que tienen a su cargo.

Reportan a su respectiva Dirección.

Jefes de Producto, Delegados Comerciales, etc.: Son los responsables, siempre de acuerdo con la parcela o espacio que funcionalmente en este aspecto delegue la Dirección Comercial, tanto de Ventas Nacionales como de Exportación, de la comercialización y ventas destinadas a un área de mercado, colaborando con la Dirección respectiva en el análisis del potencial de mercado, elaborando previsiones de ventas y coadyuvando a la mejor determinación de la estrategia comercial a desarrollar en su ámbito. Prepara informes periódicos y especiales sobre la evolución de las ventas y del mercado a él adscrito. Atiende personalmente a clientes, siempre que fuere necesario. Realizan labores de prospección ante los clientes potencialmente interesantes, ya sea directamente o con ayuda de colaboradores, etc. Reportan a su Director respectivo.

Ayudantes Técnicos: Son quienes, poseyendo título de carácter técnico secundario ayudan, a los órdenes de los Directores, Subdirectores, Técnicos Jefes y Técnicos, así como en la actualidad aún sin poseer título de ninguna clase, realizan estas mismas funciones en la rama técnica de que se trate.

Maestro Industrial: Es quien, en posesión de este título, expedido por un Centro Oficial de Formación Profesional o reconocido por el Estado, desempeña funciones propias de su titulación.

Supervisores de Turno: Es quién, con conocimiento técnico y capacidad acreditada, gestiona adecuadamente los recursos técnicos y humanos de las diferentes áreas de Fábrica, con la finalidad de cumplir el programa de producción, velando por la Calidad y el cumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales.

Encargado: Es quien con mando directo sobre Capataces, Oficiales y/o Profesionales y demás personal de la sección, organiza y distribuye el trabajo, según directrices recibidas de un superior, controlando el personal a su cargo y las tareas realizadas. Por otra parte, en ausencia de mandos de superior rango al suyo, se responsabiliza del funcionamiento de todas las instalaciones, tomando aquellas decisiones para las que esté capacitado, o en caso contrario contactará con el responsable oportuno, con objeto de resolver el problema que se hubiese planteado.

Capataz: Es quien, con conocimientos técnicos y/o prácticos acreditados, dirige el trabajo de los Oficiales, Profesionales, etc., siguiendo instrucciones de su superior, y es responsable de la forma de ordenar el trabajo y su disciplina.

Delineantes Proyectistas: Son aquellos profesionales y técnicos, que dentro de una oficina técnica realizan funciones fundamentalmente de labores de diseño, a partir de los croquis o bocetos. Realizan el desarrollo sobre plano, de los mismos. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos en los emplazamientos de las obras.

Delineantes: Son los que desarrollan los proyectos sencillos, levantan planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinaria en conjunto, despiece de planos en conjunto, de mecanismos o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidos. Aplicará tanto los sistemas de dibujo tradicionales, como los sistemas de diseño asistido por ordenador.

Realizan replanteos de planos sobre el terreno, para cimentaciones, montajes de estructuras, maquinaria, etc.

Supervisan en taller y en base a los planos, las estructuras, equipos y maquinaria en fase de construcción, en aquellos casos que por su complejidad se requiera.

Colaboran formando equipo con el Delineante Proyectista, para concretar un proyecto en toda su extensión, aplicando sus conocimientos técnicos y profesionales.

Calcedores: Son aquellos profesionales que realizan las labores primarias de dibujo o diseño, a partir de datos, croquis, planos de fabricantes de maquinaria, etc., trabajando en equipo bajo la supervisión de Delineantes o Delineantes Projectistas.

Realizan copias, fotocopias, composiciones, encarpetao de proyectos, y labores de ayudante del Delineante, tanto en gabinete como en campo.

Realizan la toma de datos dimensionales simples sobre el terreno, de instalaciones existentes, maquinaria, motores, etc.

Actualizan planos, introduciendo las modificaciones, ampliaciones o reformas que se hayan realizado.

Emplearán tanto los métodos tradicionales de dibujo, como los de diseño asistido por ordenador.

Analistas Responsables de Equipo: Es el Analista de I & D, que se designa de entre los Analistas que posean conocimientos satisfactorios, a juicio de la Dirección del Departamento, en las áreas de trabajo correspondientes. Deberá tener capacidad de organización, planificación y gestión dentro de cada grupo de trabajo que exista o se precise crear.

El Analista Responsable de Equipo, bajo la supervisión del Jefe de Área, realiza todas las tareas propias de su categoría y además se encarga de la coordinación y planificación de los integrantes de su Equipo, transmitiendo las directrices del Jefe de Área responsable y procurando que el trabajo se realice de la forma más eficaz posible, en el menor tiempo y con el menor costo.

Funciones:

Los Analistas Responsables de Equipo, aparte de las tareas propias de un Analista, se encargan de la gestión administrativa del Equipo, realizando los pedidos de muestras, material, reactivos y equipos necesarios para la realización del trabajo del Equipo, llevan el control de las horas realizadas en cada trabajo, para seguir la eficacia del Equipo y cuidan que los equipos del laboratorio estén en perfecto estado, ordenando o realizando las correspondientes verificaciones o calibraciones.

Analistas de Laboratorio de Investigación y Desarrollo: Personal que accede desde la categoría de Auxiliar de Laboratorio, habiendo demostrado capacidad profesional suficiente ante su respectivo Jefe y cuya valoración elevará a la Dirección del Departamento, en el desarrollo de las funciones que a continuación se detallan :

Funciones:

Relación de ensayos físicos y análisis y trabajos de laboratorio altamente específicos, para lo cual no siempre es necesario que se le expresen las normas y/o métodos, cuidan del buen estado de los aparatos, instrumental y utensilios a ellos encomendados, así como de su verificación y calibración bajo la supervisión de su Responsable de Equipo, y realizan informes y boletines de análisis. Sus resultados no necesariamente deben ser comprobados o verificados por su Responsable de Equipo. Eventualmente, pueden realizar búsquedas de productos, reactivos o muestras para la realización del trabajo, por delegación de su Responsable de Equipo.

Por sus conocimientos teóricos y experiencia práctica, demostrada a lo largo de su trabajo, no requieren instrucciones detalladas para el cumplimiento de su trabajo habitual, sino solo una explicación somera del objetivo y pautas generales para su consecución.

Auxiliares de Laboratorio de Investigación y Desarrollo: Es personal que accede tras haber demostrado suficiencia y formación específica mediante prueba de selección, en las funciones a desarrollar. Por sus conocimientos teóricos y experiencia práctica, pueden requerir instrucciones detalladas para el cumplimiento de su trabajo habitual.

Funciones:

Los Auxiliares, bajo la supervisión de un Analista, Responsable de Equipo o Jefe de Área, realizan la preparación de reactivos, preparación de muestras de análisis y análisis químicos y otros ensayos de laboratorio, incluyendo verificaciones y calibraciones, siguiendo métodos definidos. También realizan tratamientos y procesado de mineral a nivel de Laboratorio y Planta Piloto, necesarios para los trabajos de investigación, desarrollo y producciones piloto de productos, así como todas aquellas tareas de contenido similar que necesariamente conlleven los trabajos de investigación y desarrollo.

Los resultados de los trabajos de un Auxiliar de Laboratorio, podrán ser comprobados o verificados por el Responsable de Equipo o Jefe de Área.

Analistas de control de Calidad responsable de Turno: Son quienes con conocimiento técnico y capacidad acreditada, realizan los trabajos que le sean especificados por el Jefe de Calidad, coordinando y dirigiendo los trabajos de los Analistas ó Auxiliares que sean asignados a su turno.

Analistas de control de Calidad : Son quienes bajo la supervisión de su Jefe respectivo, realizan análisis físicos o químicos y determinaciones de Laboratorio, del respectivo espacio de su cometido laboral, para lo cual no siempre es necesario que se le indiquen las normas y especificaciones; cuidan y supervisan el buen estado de los aparatos, instrumental y utensilios a ellos encomendados, así como de la homologación; prepara los reactivos necesarios, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis. Necesariamente deberá estar capacitado para trabajar simultáneamente con diferentes tipos de análisis y sobre diferentes productos en un mismo período de tiempo, donde pueden inter-

venir al menos Auxiliares, teniendo su tarea específica influencia directa en la validación/homologación de materias primas o productos.

Auxiliares de Control de Calidad: Son quienes realizan funciones que no requieren unos conocimientos técnicos o científicos elevados, sino únicamente un entrenamiento específico. Cuidan del buen estado de los aparatos, instrumental y utensilios a ellos encomendados, se ocupan de la obtención de las muestras rutinarias de forma conveniente. Manejan los aparatos, preparan los reactivos de acuerdo con las instrucciones proporcionadas por el Jefe o técnico de quienes dependan.

3. Grupo de Empleados Administrativos e Informática :

Jefes de 1ª Administrativos: Es aquel empleado que con la formación académica y/o experiencia administrativa demostrada, y provisto o no de poder, es responsable de dirigir, desarrollar, coordinar y controlar las funciones administrativas de su Departamento y centros periféricos dependientes del mismo.

Sus principales funciones son:

- Dirigir la función administrativa encomendada y sus conexiones con el exterior, aplicando las normas y procedimientos administrativos de la Empresa.
- La elaboración de la documentación contable por los Órganos Oficiales, preparar los datos para la liquidación de los impuestos.
- Controlar las labores administrativas del personal a sus órdenes, así como de los medios económicos y financieros.
- Organizar con los demás Jefes del centro, para velar por el mantenimiento de la disciplina y buen orden del trabajo.
- Dirigir, formar y motivar a sus colaboradores para optimizar la eficacia de sus funciones laborales.

Su dependencia jerárquica, lo será del Director, Subdirector, o Jefe Coordinador que le sea asignado.

Jefes de 2ª Administrativos: Son quienes, con la formación académica y/o experiencia administrativa demostrada y provistos o no de poderes limitados, asume con plenas facultades, las funciones administrativas que tengan a su cargo.

Sus principales funciones son:

- Distribuir y supervisar el trabajo ante el personal que de ellos dependan.
- Secundar al Jefe de 1ª Administrativo, ayudando a éste en las funciones que por el mismo le sean delegadas y encomendadas.
- Imprimirá unidad y eficacia a una sección administrativa.

Responsable de Compras: Es quien lleva la responsabilidad de la gestión administrativa de Compras, supervisando la emisión y recepción de pedidos y los plazos de entrega, rechazando los materiales que no se ajusten a los requerimientos expresados y coordinando y distribuyendo el trabajo entre el personal que de él depende.

Oficiales de 1ª Administrativos: Es la persona que con la formación académica y/o con dominio de los conocimientos administrativos, contables e informáticos, coordinando o no la labor de otros empleados, lleva a cabo bajo las órdenes de su Jefe, las funciones administrativas conforme a normas y políticas establecidas por la Empresa.

Sus principales funciones son:

- Contabilización y control de documentos, (en base a Normas Oficiales).
- Cumplimentar o revisar documentos, (ventas, facturas, gastos, liquidaciones, etc.).
- Realizar operaciones de cálculos, (estadísticas, saldos de cuentas).
- Redactar y mecanografiar correspondencia, (manuales e informáticos).
- Colaborar con los Jefes.
- Relacionarse con Clientes, Proveedores, Organismos Oficiales, Bancos, etc.
- Realizar funciones de cobro y pago.
- Distribuir y orientar el trabajo entre el personal que de ellos dependa.
- Conocer procedimientos informáticos, (hoja de cálculo, etc.).

Oficiales de 2ª Administrativos: Es la persona que con la formación académica y/o con dominio adecuado de los conocimientos administrativos, contables e informáticos, efectúan operaciones con iniciativa y responsabilidad limitada por una supervisión próxima.

Sus principales funciones son:

- Tareas generales de contabilidad o finanzas, (realizar apuntes contables, cumplimentar o revisar documentos, liquidaciones, etc.).
- Tareas generales administrativas, como son, (archivos, ficheros, mecanografía, informática a nivel de usuario, cálculo, etc.).
- Se relacionará con los Clientes, Proveedores y Organismos Oficiales, realizará funciones de cobros y pagos, siempre por delegación de su Jefe, aportando y analizando los documentos correspondientes.

Auxiliares Administrativos: Es aquel empleado, mayor de 18 años, que bajo la supervisión de sus Jefes u Oficiales, se dedica a operaciones elementales administrativas, y en general, a las tareas puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho.

Sus principales funciones son:

Realizar operaciones aritméticas (básicas), verificar, corregir y cumplimentar documentos y transcribir datos, conforme a las instrucciones detalladas recibidas de sus superiores, manejar máquinas de oficina, (máquina de escribir, fotocopidora, fax, y similares), introducir datos por ordenador, realizar labores de archivo, escoger y clasificar correspondencia y atender al teléfono de su oficina o despacho.

Recepcionistas/Telefonistas: Son aquellos empleados/as que en lengua española y con dominio de otras lenguas extranjeras, reciben y canalizan las llamadas del Servicio telefónico, la emisión de aquellas otras que le son requeridas, transmiten los mensajes que se les encomiendan, distribuyen para su envío a los destinatarios todos los mensajes verbales y escritos que se reciben a través de estos empleados, ocupándose asimismo, de la acogida de personas, en aquellos Centros en que por su ubicación sea preciso llevar a efecto, y dando aviso a los departamentos que hayan de recibirles.

Asimismo, se encargarán de la ordenación de carpetas departamentales, de toda la correspondencia, paquetes postales, telegramas, faxes, etc.

Analistas de Informática: Son los responsables del estudio y la puesta en aplicación de los sistemas y métodos más adecuados, en función de las posibilidades del Hardware y Software de la instalación, y de las necesidades de la Empresa, para el tratamiento informático de los datos en las mejores condiciones de fiabilidad y rentabilidad. Normalmente pueden realizar funciones de análisis, tanto funcional como orgánico, simultaneando a veces análisis y programación, etc. Su dependencia es del Jefe de Proceso de Datos.

Programadores: Son los especialistas en informática, que a partir de la información e instrucciones detalladas por el Jefe de Proceso de Datos o Analista, y atendiendo al Software de base de la instalación, diseñan y codifican el programa de la aplicación en el lenguaje determinado; realizan las pruebas y ensamblajes necesarios para aprovechar otros programas existentes y conseguir los resultados precisos.

Operadores/Grabadores: Son aquellos especialistas en informática, cuya misión es introducir en la máquina los programas diseñados por el programador según el plan e instrucciones recibidas. Asimismo, transmiten al ordenador las órdenes necesarias para que ejecute los trabajos deseados, y atienden a la salida de datos.

Almacenero: Supervisa las actividades de recepción, almacenaje, transferencias a las unidades de fabricación o expedición a clientes en cuanto a las materias primas, etc., que tienen entrada en el Almacén.

Confecciona los registros de entradas y salidas del Almacén, y mantiene un inventario actualizado de las existencias, etc.

4. Grupo de Mantenimiento y Mano de Obra directa:

Oficial de 1ª: Es quien poseyendo uno de los oficios clásicos (electricidad, mecánica, electrónica, neumática, carpintería, albañilería, etc.), lo practica y aplica con tal grado de perfección, que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño, delicadeza y gran profesionalidad dentro de su oficio; asimismo está capacitado para interpretar planos y manejo de documentación teórica, hacer diagnosis e informes y tomar decisiones en casos de emergencia. Para cumplir con su cometido, es consciente que su labor termina no cuando la reparación está hecha, sino que también se cuenta con todas las medidas de seguridad para que su funcionamiento y utilización sean correctos. Está capacitado para efectuar trabajos en equipo con oficiales de menor rango.

Oficial de 2ª: Integran esta categoría quienes, sin llegar a la especialización exigida para los Oficiales de 1ª, a que se hace expresa mención en el apartado anterior, ejecutan en cambio los trabajos correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia. Maneja aunque de forma limitada, la documentación técnica y es capaz de hacer trabajos auxiliado por un Oficial de 3ª o Peón.

Oficial de 3ª: Es quien, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos e indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un Oficial de 2ª.

Oficial de 1ª de Producción: Es quien, poseyendo uno de los oficios clásicos, (electricidad, mecánica, electrónica, neumática, carpintería, albañilería, etc.), lo practica y aplica con tal grado de perfección, que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño, delicadeza y gran profesionalidad dentro de su oficio.

En esta categoría también se incluyen los conductores de camiones, tractores y gruístas.

Asimismo, en el Departamento de Producción, serán aquellos que necesariamente desempeñen trabajos de coordinación con responsabilidad sobre una sección completa dentro de su turno de trabajo.

Profesional de 1ª: Es quien, con un alto grado de conocimiento y perfección, tiene a su cargo los aparatos, elementos mecánicos, transporte mecánico dentro del recinto de la factoría, maquinaria directamente productiva o auxiliar de la industria, cuidando de su buena marcha, engrase, conservación y limpieza.

Necesariamente deberá estar capacitado para trabajar con equipos de diferentes líneas, donde también intervienen al menos Profesionales de 2ª y/o Ayudantes, teniendo su tarea específica influencia directa sobre los resultados de estos equipos.

Profesional de 2ª: Integra esta categoría quien, sin llegar a la perfección exigida para los Profesionales de 1ª, ejecuta las tareas definidas (para el Profesional de 1ª), con la suficiente corrección y eficacia.

También se requiere cuando trabaja en equipos sin el apoyo de un Profesional de 1ª, éstos sean de un máximo de tres componentes y con una formación específica determinada, no superior a ésta.

Ayudante: Es quien, ayuda a la realización de las tareas encomendadas a los Profesionales de 1ª y de 2ª, estando preparado para suplir a estos últimos en caso de ausencia.

Peón: Es el trabajador/a encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

5. Grupo de Subalternos:

Ordenanza: Tendrá esta categoría el trabajador/a cuya misión consista en hacer recados dentro o fuera del local al que están adscritos, fotocopias y copias a documentos y prensa, realizar los encargos que se le encomiende entre uno y otro Departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus Jefes.

Botones: Son los trabajadores/as entre 16 y 18 años, encargados de labores de reparto, dentro o fuera del local al que están adscritos.

Empleados/as de Limpieza: Son aquellos trabajadores/as que se ocupan del aseo y limpieza de las Oficinas y demás dependencias del Centro de Trabajo o de la Empresa.

Artículo 39. *Trabajos de superior categoría*

Todo trabajador/a de la Empresa TOLSA, S.A., de Madrid, que ejerza funciones de superior categoría a la que posee, comenzará a percibir la diferencia de retribución con la categoría inmediata superior, solo a partir de transcurridos 3 meses desde su desempeño, pasando a consolidar la categoría inmediata superior, en los siguientes supuestos:

A los 12 meses ininterrumpidos del desempeño de funciones de superior categoría, o a los 15 meses de venir realizando estas funciones de modo alterno o discontinuo.

Para el cómputo de los anteriores plazos de 12 o 15 meses, respectivamente, se tomará como inicio del mismo, desde el primer día del desempeño de las funciones de superior categoría, aunque solo se comience a percibir la diferencia de retribución, a partir de los 3 meses de su realización.

El abono de las diferencias de categoría, se calculará dividiendo la diferencia de retribuciones de las categorías en cómputo anual, entre el número de días efectivos de trabajo al año, y multiplicado por el número de días efectivos realizados en el período de devengo de dicho mes.

Artículo 40. *Período de prueba*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los Técnicos Titulados, o Directores y Subdirectores, ni de tres meses para los demás trabajadores/as excepto para el personal no cualificado, en cuyo caso la duración máxima será de 45 días naturales.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba, cuando el trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

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

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

Artículo 41. *Ceses voluntarios*

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, mediante notificación escrita, consignando la Empresa el recibí en el duplicado de la misma, para constancia del trabajador/a. El preaviso para Directores y Jefes Departamentales, será de tres meses; para Titulados Superiores y Medios de dos meses; para Supervisores/Responsables de Turno, Encargados, Capataces, Jefes Administrativos y Analistas, será de un mes; para el resto del personal será de quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores/as de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución 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 resto de ellos lo será en el momento habitual de pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado por el importe del salario de un día, por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador/a no preavisó con la antelación debida, o no quiso percibir la liquidación de sus haberes, puesta a su disposición.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Artículo 42. *Régimen disciplinario*

1. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en los puntos siguientes.

2. Graduación de las faltas.—Toda falta cometida por un trabajador/a, se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

3. Faltas leves.—Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) Las faltas de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, al no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado
- c) El abandono de servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicios de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
- f) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- j) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Artículo 29 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores/as, y tampoco produzca daños graves en las instalaciones, pues de lo contrario, y en cualquiera de los supuestos anteriores, se transformaría su graduación como falta grave.

4. Faltas graves.—Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a quince minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días naturales.
- b) Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días naturales.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considera como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando, contestando o firmado por él.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
- i) La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para uso propio.
- k) La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a ésta.
- l) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

- II) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Artículo 29 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as o daños graves en sus instalaciones o equipos.

5. Faltas muy graves.—Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a quince minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- b) 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.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primera materia, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- d) La condena por delito de robo, hurto o malversación fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que pueda implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- f) La embriaguez habitual.
- g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada relativos a aspectos legales de la entidad, empleados, productos, instalaciones, etc., así como facilitar información reservada o considerada como confidencial del negocio por parte de aquellas personas que la manejan a cualquier miembro de la empresa que no deba conocerlos por razón de su puesto.
- h) 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.
- i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.
- l) El originar frecuentes riñas y pendencia con los compañeros de trabajo.
- II) 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.
- m) 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.
- n) El trabajador o trabajadora que sufra acoso sexual, lo pondrá inmediatamente en conocimiento del empresario, dándose también conocimiento a los representantes de los trabajadores/as. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

Varios

Quién mande realizar un trabajo, debe cerciorarse previamente y será además responsable, de que las condiciones en las que se va a realizar el trabajo sean seguras, exigiendo al operario el cumplimiento de las medidas de prevención existentes, así como el uso de las herramientas adecuadas y de la utilización del equipo de protección personal establecido.

Artículo 43. *Régimen de sanciones*

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

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita motivada al trabajador/a.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité o Delegados de Personal, o Delegados Sindicales, si por mandato de la Ley correspondiera en este último supuesto, al mismo tiempo que el propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 44. *Sanciones máximas*

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: 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 45. Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar, prescribe 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 la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Capítulo X

*Seguridad, Salud y Medio Ambiente***Artículo 46. Seguridad y Salud laborales**

En estas materias, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, se remiten a la observancia de los preceptos que se disponen en la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y al R.D. 39/1.997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como cualquier otra Normativa que afecte a la Seguridad y Salud laboral.

Comité de Seguridad y Salud

Es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales, que se realizan de forma conjunta y previo acuerdo de las partes.

Para ello, con fecha 26 de enero de 2.004, se firma el Reglamento de funcionamiento interno del Comité de Seguridad y Salud en la Empresa TOLSA, S.A., en su centro de trabajo de Carretera de Madrid a Rivas Jarama, 35 de Madrid, al amparo de lo establecido en los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de conformidad con su artículo 38.3, que prevé la adopción de sus normas de funcionamiento y que será de aplicación a los Centros de la empresa de Campezo, nº 1 y de Ctra. de Coslada a Vicálvaro, s/nº.

Dentro de la cuota que corresponde a la Representación de los Trabajadores/as en el seno del Comité de Seguridad y Salud, la empresa acuerda con la Representación de los trabajadores/as, el reconocer a cualquier trabajador/a que proponga el Comité aunque no sea miembro del mismo, como Delegado de Prevención, siempre que tenga la formación adecuada en materia de Prevención, los mismos derechos que si perteneciera al Comité de Empresa, pero no en cuanto a las horas sindicales, que serán con cargo al Fondo de horas sindicales.

Obligaciones del trabajador/a en materia de Prevención de Riesgos laborales

Siguiendo la redacción del artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Empresa. Siendo entre otras sus obligaciones las de usar adecuadamente los medios con los que desarrollen su actividad, utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes, informar a su superior jerárquico directo y/o al Técnico/a de prevención acerca de situaciones que entrañen riesgos.

El incumplimiento por los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, como falta leve, grave o muy grave, en base a la repercusión de la falta de cumplimiento de la obligación, reguladas en el Capítulo denominado Régimen disciplinario del presente Convenio Colectivo.

Controles de Medio Ambiente

Estos se realizarán con la participación del Delegado de Medio Ambiente. La Dirección de la Empresa entregará al Delegado de Medio Ambiente, la información que se haya derivado de dichos controles, tanto de los realizados internamente como externamente.

Delegado de Medio Ambiente

Le Empresa reconoce la figura de un Delegado de Medio ambiente, elegido entre los miembros del Comité de Empresa, que participe en reuniones semestrales con la Dirección de la Empresa con facultad de propuesta en materia medio ambientales.

Reformas

La Dirección de TOLSA, S.A., se compromete a que toda reforma que se realice en las instalaciones de la Empresa, así como las de nueva construcción, se adaptarán a la nueva Legislación vigente en todo lo relativo a Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

Fichas de Seguridad

La Empresa se compromete a entregar al Comité de Seguridad y Salud, todas las fichas de seguridad en castellano, de los productos utilizados o almacenados en la Fábrica de Madrid, así como los de nueva incorporación, antes de ser utilizados.

Accidente:

Todos los Accidentes ocurridos en la Empresa, serán analizados por miembros del Comité de Seguridad o del Departamento de Prevención, en un plazo máximo de 48 horas.

Asesoramiento

Los Delegados de Prevención, podrán aportar colaboración externa (sindical, organismos oficiales, etc.), de personal cualificado y debidamente titulado en temas de seguridad y salud, para asistir a las reuniones del comité de Seguridad y Salud.

Reciclaje de los trabajadores/as con Incapacidad

Se procurará reciclar a los trabajadores/as que obtengan la calificación de Incapacidad en el grado que legalmente les corresponda, y que lo soliciten, siempre que sea posible y de acuerdo con las limitaciones organizativas de la Empresa.

Exención del turno de noche para trabajadores/as mayores de 55 años

Se procurará eximir a los trabajadores/as mayores de 55 años que lo soliciten, de la realización del turno de noche, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Reconocimientos médicos

Todo trabajador/a, tiene derecho a un reconocimiento médico anual.

Dicho reconocimiento constará al menos de las siguientes pruebas:

- Análisis de orina (anormales y sedimentos).
- Espirometría.
- Control de visión.
- Audiometría.
- Electrocardiograma para mayores de 45 años, (opcional resto).
- Análisis de sangre (hematología y bioquímica).
- Estudio tumoral prostático P.S.A. (para mayores de 50 años).
- Para personal femenino: citología, mamografía y análisis de sangre (calcio y fósforo), así como ecografía siempre que se realice con criterio ginecológico.

Los reconocimientos serán específicos al puesto de trabajo, de acuerdo con los protocolos establecidos por la Vigilancia de la Salud.

Antes de la incorporación al trabajo de cada trabajador/a que haya sufrido un accidente grave, el Servicio Médico, reconocerá de nuevo a dicho trabajador/a.

Los reconocimientos médicos se realizarán en horario de trabajo. En caso de desplazamiento, la empresa pondrá los medios necesarios.

Formación

Se crea una bolsa común de horas, con destino a la formación de los trabajadores/as, en temas concernientes de Seguridad y Salud, en base a 4 horas por trabajador/a y año, cuya bolsa total de horas acumuladas será gestionada por la Dirección de la Empresa, dando capacidad de audiencia y propuesta, sobre el empleo de las mismas al Comité de Seguridad y Salud.

Los Delegados de Prevención dispondrán de las horas necesarias para su formación.

La Empresa, y en lo concerniente al personal que le es de aplicación el presente Convenio Colectivo, dispondrá de un registro en el que figure la formación recibida por los trabajadores/as, en cada uno de los puestos de trabajo, que estará a disposición de los mandos para la correcta ubicación de los trabajadores/as, en función de su formación.

En cuanto a la formación tecnológica, seminarios informáticos, idiomas, especializaciones, etc., que sea sufragada exclusivamente con fondos de la propia Empresa y que la Dirección de la misma autorice en cada momento, de acuerdo con el procedimiento que se recoge en la Norma ISO-9001, dicha Dirección tendrá plena autonomía en la decisión y autorización de los cursos, etc., que se impartan, y a los trabajadores/as a los que vayan destinados.

Aparte lo anterior, la Dirección y el Comité de Personal, coordinarán conjuntamente la formación, tanto técnica, como de Seguridad y Salud, que se imparta al personal de mano de obra directa, como formación de entrada y, aquella otra de carácter técnico referida a la operativa laboral, y lo anterior, dentro de la mas razonable necesidad y flexibilidad.

De la formación que se imparta, según el párrafo anterior, se dará conocimiento al Comité de Personal, una vez finalizado cada ciclo. Esta información deberá ser facilitada a dicho Comité, por el Departamento de Formación.

Se acuerda establecer entre la Empresa y una comisión del Comité de Empresa, tres reuniones anuales, una previa, otra de seguimiento y otra final, donde se informe del Plan de Formación de la Empresa.

Contratas

La Empresa TOLSA, S.A., vigilará que todas las empresas que subcontrate, cumplan con las normas de seguridad vigentes.

Se mantendrán aquéllas reuniones de seguimiento que cualquiera de las partes (Dirección y Comité de Seguridad y Salud), propicien ante situaciones que puedan presumir incumplimientos en materia de Seguridad y Salud Laboral. Estas reuniones no serán superiores a un número de cuatro anuales, salvo situaciones excepcionales de necesidad que lo justifiquen.

Evaluaciones de riesgos

El Comité de Seguridad y Salud participará junto con la Dirección de la Empresa, y el Servicio de Prevención, en los procedimientos a seguir para la realización de dichas evaluaciones.

Trabajo que entrañe riesgo grave

Todo trabajo que entrañe un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores/as, según la evaluación de riesgos correspondientes, conllevará su prohibición si se realiza con horas extraordinarias, salvo que se adopten todos los controles y medidas de seguridad.

Medios de protección

La Empresa entregará a los trabajadores/as los útiles de seguridad necesarios para la realización del trabajo.

Frecuencia de entrega

- Cada 3 meses: Guantes, si fuese necesario.
- Cada año: Botas de seguridad, botas de agua, casco, protectores auditivos y gafas de seguridad.
- Cada 2 años: Traje de agua, anorak, chaleco reflectante y faja elástica.

Todo el material que se deteriore por causa de fuerza mayor, antes del cumplimiento de los plazos que se reseñan anteriormente, se repondrá, pero analizando las causas que motivaron dicho deterioro.

Cuando un trabajador/a por motivos de salud debidamente acreditado médicamente a nuestro Servicio Médico ó al Servicio de vigilancia de la Salud, no pueda utilizar un equipo de protección individual, se podrá eximir de su utilización, previo informe del Comité de Seguridad y Salud, quién valorará el puesto de trabajo del productor/a afectado y tomará las medidas para que dicho trabajador/a utilice los EPIs por el tiempo imprescindible y cuando no sea posible la no utilización de los mismos y hasta que se encuentre una solución definitiva.

Vestuarios

Se adaptarán los vestuarios, de modo que se cumpla en cada momento a la Normativa vigente.

Información técnica de seguridad

La Empresa entregará a cada Comité de Seguridad y Salud de los distintos Centros de trabajo de la misma, toda la información referente al uso y mantenimiento de las máquinas instaladas en su Centro.

Normas internas de seguridad

La Empresa deberá entregar a cada trabajador/a, las Normas internas de seguridad, que afecten exclusivamente a su Departamento, y especialmente las relativas al puesto de trabajo que desempeña.

Asimismo, la Empresa deberá tomar todas las medidas necesarias para que la maquinaria durante su funcionamiento, no supere la banda entre los 80 y 85 dB.

El Servicio de Prevención, deberá realizar un informe anual relativo a los accidentes ocurridos en los diferentes puestos de trabajo, tomando las medidas necesarias conducentes a mitigar, disminuir o evitar dichos accidentes. Este informe se remitirá al Comité de Seguridad y Salud.

La Dirección de la Empresa, deberá mantener, a través de sus Cuadros y Mandos, el buen estado y limpieza de las instalaciones.

Se señalarán adecuadamente todas las zonas por donde circulen carretillas.

El Servicio de Prevención deberá realizar un estudio de los diferentes puestos de trabajo, determinando el reconocimiento médico más adecuado al puesto de trabajo que en cada momento desempeñe, y con la periodicidad que la Evaluación de riesgos determine.

La Dirección de la Empresa planificará, con el Comité de Salud Laboral y los Jefes respectivos de los diferentes Departamentos a los que afecte, las reuniones necesarias para unificar criterios y hacer un seguimiento de las cuestiones de Seguridad y Salud Laboral, reuniéndose al menos semestralmente para analizar los accidentes de su Departamento.

Toda la información que la Empresa deba facilitar en materia de Seguridad y Salud Laboral, deberá hacerla por escrito, siempre que no lesione la confidencialidad que la Ley establece.

Maternidad

La empresa, con efectos del día 16/07/10 pone en funcionamiento una Instrucción de Seguridad para la protección de la Maternidad, el Parto reciente y el Período de lactancia.

Elección de la Mutua de Accidentes

El cambio o contratación de la Mutua de Accidentes y/o Servicio de Prevención, será acordando entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores/as en el seno del Comité de Seguridad y Salud. En caso de no conseguir el acuerdo por mayoría, decidirá el voto del Presidente del Comité.

Capítulo XI

Régimen asistencial

Artículo 47. *Régimen asistencial*

1. El comedor, deberá reunir condiciones suficientes de habitabilidad, salubridad, ventilación, higiene, así como ofrecer suficiente acomodo a los trabajadores/as que utilicen tal servicio en cada turno de trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Asimismo, la Empresa proveerá a dicho servicio de los utensilios y menaje necesarios, así como de los medios materiales y humanos para su buen funcionamiento, excepto alimentos o servicio de restaurante o cafetería.

2. Prendas de trabajo: La Empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

* Técnicos: 2 batas de trabajo, al año.

* Personal obrero: 2 monos, al año.

También, en los Departamentos que manipulen materias peligrosas, se determinará conjuntamente con el Comité de Empresa, la dotación adecuada en cantidad y calidad, con la que se ha de proveer a los integrantes de los distintos grupos profesionales, para su mejor protección frente a los citados agentes.

Asimismo, será obligatorio para la Empresa, dotar de ropa exterior y calzado impermeable, al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvia frecuente y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Capítulo XII

Derechos sindicales

Artículo 48. *Derechos sindicales*

1. La Empresa TOLSA, S.A., reconoce el derecho a celebrar, como máximo, hasta seis asambleas al año, que se iniciarán en el Centro Fabril de Madrid, a las 14 horas y 30 minutos del día y finalizarán como máximo, a las 15 horas y 30 minutos del mismo día.

Para los Centros de Trabajo de la calle Campezo nº 1 y de Carretera de Vicálvaro a Coslada, s/nº, ambos de Madrid, se les reconoce el mismo número de asambleas anuales, con una duración máxima de 30 minutos.

Aquellos trabajadores/as cuyos turnos de trabajo coincidan con el tiempo de asamblea, percibirán todos los conceptos salariales que tengan reconocidos, incluidos los de devengo superior al mes, excepto prima a la producción.

Las convocatorias a las asambleas, serán comunicadas por los Comités de Empresa o el Delegado de Personal, a la Dirección, con una antelación mínima de 72 horas al momento de su celebración, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, salvo las que por urgente y demostrada necesidad, se hayan de solicitar con menor preaviso.

En el número máximo de asambleas a que se alude en los párrafos primero y segundo de este capítulo, se incluyen las que se celebren con motivo de informar a los representados de la marcha y acuerdo en materia de negociación colectiva.

2. Los Comités de Empresa o el Delegados de Personal, así como en su caso el Delegado Sindical, si existiere, (conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical), si precisasen realizar reuniones, previa notificación a la Dirección de esta Empresa, fuera de las horas de trabajo y sin entorpecer el mismo, se les facilitará un local acorde con el número de personas que estén previsto, asistan.

Los convocantes se comprometen a dejar el local en las mismas condiciones en que se facilitó y a mantener en orden estas reuniones.

En la petición del local, que se hará como mínimo con dos días hábiles de antelación, se hará constar la duración aproximada y el número de personas que esta previsto asistan.

Si como establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical, asiste a estas reuniones algún cargo electivo sindical, a nivel provincial, autonómico o estatal, deberá ser notificado previamente a la Dirección de TOLSA, S.A., así como su identificación.

3. Los Comités de Empresa o el Delegado de Personal, en su caso, y sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes vigentes, se les reconocen las siguientes competencias:

3.1 Ser informados por la Dirección de la Empresa, trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece ésta, sobre la evolución de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa, con mención a la plantilla y ascensos producidos.

3.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por accidentes o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios.

3.3 Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre reestructuraciones de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornadas, así como traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y planes de formación profesional de la Empresa.

3.4 Asimismo, emitir informe sobre la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

También, sobre fusión, absorción o modificación de estatus jurídico de la Empresa siempre que suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.5 Igualmente conocerán los modelos de Contrato de Trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, pudiendo formular, en su caso, las reclamaciones pertinentes ante la Dirección de la Empresa, y cuando procedan, las acciones legales oportunas ante los Organismos o Tribunales competentes.

3.6 Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves, así como en supuestos de despido.

3.7 Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

3.8 Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa, en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas entre el empresario y los Organismos y Tribunales competentes.

3.9 Participar, como se determine reglamentariamente, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa, en beneficio de los trabajadores/as o de sus familiares.

3.10. Colaborar con la Dirección de la Empresa en conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.

3.11. El Comité velará por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo. Los informes que deba emitir el Comité o Delegados de Personal, a tenor de las competencias reconocidas en los puntos 3.3 y 3.4, deben elaborarse en el plazo de quince días, a partir de su solicitud.

3.12. Se reconoce al Comité de Empresa y Delegados de Personal, en su caso, capacidad, como Órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

3.13. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los puntos 3.1, 3.2, 3.3 (en cuanto al informe oficial que emitan al Órgano competente), y 3.4, anteriores, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa o Delegación de Personal, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité o Delegados de Personal, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

3.14. Las Secciones Sindicales, dispondrán de un local adecuado para las mismas, todo ello de acuerdo con el Artículo 8, apartado 2 c) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 49. Garantías Sindicales

1. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, podrá ser despedido durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Artículo 54 del R.D. Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

2. Garantía a la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, y por despido, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal, así como el Delegado Sindical. (De existir éste, siempre conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 11/ 1.985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical).

3. Garantía de prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

4. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, y en concreto en el Centro de Trabajo en el que fueron elegidos, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir información sindical, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, así como aquellas otras de interés laboral o social, comunicando todo ello, previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

5. No se computarán dentro del crédito de horas mensuales retribuidas, reconocidas a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, el exceso que sobre dicho crédito se pudiera producir con motivo de la designación de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, como componentes de la comisión negociadora del Convenio Colectivo, en TOLSA, S.A., ni por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales al efecto.

Artículo 50. *Tiempo Sindical*

TOLSA, S.A., reconoce a todos los Miembros que integran el Comité de Personal de la Fábrica de Madrid, el derecho a disponer de un máximo de 40 horas mensuales, por miembro, para destinarlas a su actividad sindical y representación. Siendo necesario para ejercitarlas el previo aviso a los Jefes respectivos.

Se reconoce al Comité de Empresa del Centro de calle Campezo nº 1 y al Delegado de Personal de Carretera de Vicálvaro de Coslada, s/nº, de Madrid, el derecho a disponer de un máximo de 20 horas mensuales por miembro, en los mismos términos previstos en el párrafo anterior.

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los Comités, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, serán acumulables por periodos 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 la Bolsa de horas corresponderá a las organizaciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares de tales derechos.

El Sindicato, o en su nombre la Sección Sindical correspondiente, notificará a la Empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, analizando las personas y los puestos, previa negociación con la Empresa, existiendo un preaviso no inferior a 15 días y siendo las horas de los trabajadores/as designados no miembros del Comité de Seguridad y Salud y si la plantilla de Fábrica quedará por debajo de los 250 trabajadores/as de los Delegados Sindicales con cargo a este fondo.

Por la Dirección de la Empresa, serán estudiadas las solicitudes que se formulen individualmente, por cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal de la Empresa, para disponer de tiempo de trabajo, para asistencia a cursos de formación sindical, debidamente acreditados, y siempre que este tiempo a disponer no se compute dentro del crédito mensual para actividades sindicales, que actualmente tiene reconocido cada uno de los Miembros del referido Comité.

La Dirección de la Empresa, estudiará estas peticiones, reservándose siempre el derecho de su concesión.

Asimismo, la Dirección de la Empresa TOLSA, S.A., reconoce para los años 2011, 2012, y 2013, los derechos y garantías que otorga la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas de vigencia aplicación, a la figura del Delegado Sindical con sus derechos y garantías, pero no las horas sindicales que serán con cargo al Fondo de horas sindicales, para el supuesto de que el Centro Fabril de Madrid, disminuyese su plantilla de personal por debajo de los 250 trabajadores/as, como establece el Artículo 10 de la Ley 11/1.985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, para la existencia de Delegado.

Artículo 51. *Cuota Sindical*

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

Artículo 52. *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.

En todo aquello no especificado en este Convenio Colectivo, de aplicación en la Empresa TOLSA, S.A., se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Capítulo XIII

*Internet, nuevas tecnologías y correo electrónico***Artículo 53.** *Principios Generales sobre Internet y Nuevas tecnologías*

La utilización de correo electrónico e Internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores/as por la Empresa, se ajustará a lo dispuesto en este artículo, así como a la reglamentación vigente.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la Empresa, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador/a para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad y la dignidad del trabajador/a. La utilización por el trabajador/a de los medios electrónicos e informáticos será siempre por motivos laborales y respetando la normativa vigente en materia de protección de datos personales y demás de aplicación.

Artículo 54. *Utilización del Correo electrónico e Internet por los trabajadores/as*

Los trabajadores/as podrán utilizar el correo electrónico, la intranet e Internet exclusivamente, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo, dándole a los medios electrónicos un uso adecuado para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red interna.

No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, alusivos al sexo, a la discapacidad, o aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de video, audio, etc., y cualquier otro fin no relacionados con la actividad profesional.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte del trabajador/a, se realizarán las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, se llevará a cabo una auditoría en el ordenador del trabajador/a o en los sistemas que ofrecen el servicio, la cual se efectuará en el horario laboral, en presencia del trabajador/a y algún representante unitario o sindical si el trabajador/a así lo desea, y con respeto a la dignidad e intimidad del/de la mismo/a.

Capítulo XIV

*Procedimientos voluntarios de solución de conflictos***Artículo 55.** *Remisión a otras Normas*

Para todos aquellos aspectos no contemplados en el presente Convenio Colectivo, y siempre que no revistan carácter económico, ambas partes se remitirán a la Normativa vigente, que en el ámbito general impere en cada momento.

Artículo 56. *Mantenimiento de los contenidos del Convenio Colectivo*

Al vencimiento de la vigencia del presente Convenio Colectivo, subsistirán y se mantendrán todos los contenidos del mismo y hasta tanto no se modifiquen mediante negociación entre los representantes legales de los trabajadores/as y de la Dirección de esta Empresa TOLSA, S.A., a través del necesario acuerdo.

Artículo 57. *Comisión paritaria*

Para entender en cualquiera de las cuestiones que deriven de la interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo, se establece la Comisión Paritaria, que estará formada por dos Representantes de la Empresa y dos Representantes de los Trabajadores/as.

A falta de unanimidad de la Comisión Paritaria, las partes remitirán el asunto al Organismo competente y/o, en su caso, a la Jurisdicción Laboral, a fin de que, en cada supuesto, se dicte Resolución sobre los puntos sometidos a interpretación.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán, en principio, carácter vinculante, si bien no impedirán, en ningún caso, el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes.

Artículo 58. *Sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo*

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Por tanto, la solución de los conflictos que afecten a los trabajadores/as de la empresa TOLSA, S.A., incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional, sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

**Artículo 59.** *Plan de Igualdad*

Una vez firmado el Plan de Igualdad en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y constituida la Comisión de Seguimiento, la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores tienen el firme propósito de seguir promoviendo la implantación de políticas de igualdad de trato y oportunidades, entendiendo como tales aquellas que suponen la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de género, y especialmente las derivadas de la maternidad y paternidad, conforme a lo establecido en dicho Plan.

El Plan de Igualdad de TOLSA, S.A., fue firmado en fecha 16 de junio de 2008, entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, en cumplimiento de lo establecido en el Art. 85 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Protocolo para la Prevención del Acoso sexual, moral y por razón de sexo, fue firmado en fecha 15 de abril de 2008, entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, en cumplimiento de lo establecido en el Art. 85 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Y leído todo lo anterior, y en prueba de conformidad, lo firman ambas representaciones legales al principio citadas, en Madrid, siendo las 16 horas del día 3 de febrero de 2012.

BAREMO DE RETRIBUCIONES DE LA EMPRESA TOLSA, S.A. : AÑO 2.011

CATEGORIAS	SALARIO BASE	ELEVACION LINEAL	PLUS POLVO	PLUS ASIST.	ACTIVID.	TOTAL	GRATIF. EXTRAORD.	HORA NOCT.
DIRECTOR	1.857,99	—	—	—	574,15	2.432,14	2.432,14	—
JEFE DEPARTAMENTAL	1.548,81	—	—	—	432,92	1.981,73	1.981,73	—
LICENCIADO / INGENIERO	1.433,84	—	—	—	401,09	1.834,93	1.834,93	—
ING.TECNICO/DIPLOMADO/ANAL.PROG.	1.324,38	—	—	—	432,47	1.756,85	1.756,85	—
AYUDANTE TECNICO	1.155,67	—	—	—	541,29	1.696,96	1.696,96	—
ENCARGADO	1.155,67	—	143,27	—	564,49	1.863,43	1.863,43	2,41
CAPATAZ	1.064,26	—	120,37	—	531,75	1.716,38	1.716,38	2,22
OFICIAL 1º (En los 1º 6 meses cont.)	805,93	147,22	122,20	175,98	317,56	1.568,89	1.568,89	1,68
OFICIAL 1º (A partir de la 1ª prorroga)	805,93	147,22	122,20	175,98	408,13	1.659,46	1.659,46	1,68
OFICIAL 2º (En los 1º 6 meses cont.)	777,61	147,22	116,07	143,42	280,01	1.464,33	1.464,33	1,62
OFICIAL 2º (A partir de la 1ª prorroga)	777,61	147,22	116,07	143,42	328,81	1.513,13	1.513,13	1,62
OFICIAL 3º (En los 1º 6 meses cont.)	749,31	147,22	112,77	143,42	118,54	1.271,26	1.271,26	1,56
OFICIAL 3º (A partir de la 1ª prorroga)	749,31	147,22	112,77	143,42	248,24	1.400,96	1.400,96	1,56
DELINEANTE PROYECTISTA	1.155,67	—	—	—	677,08	1.832,75	1.832,75	—
SUPERVISOR DE TURNO	1.282,06	—	—	—	963,19	2.245,25	2.245,25	2,67
ANALISTAS RESPONSABLES TURNO	1.039,94	—	112,77	—	985,62	2.138,33	2.138,33	2,17
ANALISTA DE CONTROL DE CALIDAD	1.039,94	—	112,77	—	911,07	2.063,78	1.940,22	2,17
AUX. LABOR. C.C. / AUX. C. CALIDAD	932,52	147,22	112,77	143,42	424,49	1.760,42	1.643,61	1,94
ANALISTA I.+D. (Responsable de Equipo)	1.039,94	—	—	—	1.098,39	2.138,33	2.138,33	—
ANALISTA DE I. + D.	1.039,94	—	—	—	914,46	1.954,40	1.954,40	—
AUXILIAR DE LABORATORIO I.+D.	932,52	—	—	—	699,95	1.632,47	1.632,47	—
TECNICO ORGANIZACION	1.160,51	—	—	—	536,45	1.696,96	1.696,96	—
A. T. S. (Media Jornada)	662,21	—	—	—	505,32	1.167,53	1.167,53	—
ALMACENERO (Responsable Almacen)	1.039,94	—	—	—	1.179,13	2.219,07	2.219,07	—
RESPONSABLE DE COMPRAS	1.188,30	—	—	—	508,66	1.696,96	1.696,96	—
JEFE 1º ADMINISTRATIVO	1.324,38	—	—	—	508,37	1.832,75	1.832,75	—
JEFE 2º ADMINISTRATIVO	1.160,51	—	—	—	536,45	1.696,96	1.696,96	—
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.039,94	—	—	—	541,23	1.581,17	1.581,17	—
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	932,52	—	—	—	409,20	1.341,72	1.341,72	—
RECEPCIONISTA / TELEFONISTA	932,52	—	—	—	502,41	1.434,93	1.434,93	—
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	815,54	—	—	—	485,10	1.300,64	1.300,64	—
DELINEANTE	1.039,94	—	—	—	372,39	1.412,33	1.412,33	—
CALCADOR	815,54	—	—	—	485,10	1.300,64	1.300,64	—
ORDENANZA / SUBALTERNO	753,07	—	—	—	182,21	935,28	935,28	—
OFICIAL 1º PRODUCCION	27,28	10,72	4,15	5,97	—	48,12	1.010,82	1,71
PROFESIONAL 1º	26,68	10,72	3,96	4,93	—	46,29	1.003,96	1,67
PROFESIONAL 2º / ALMACENERO	25,71	10,72	3,85	4,93	—	45,21	974,89	1,61
AYUDANTE ESPECIALISTA	25,11	10,72	3,78	4,93	—	44,54	956,70	1,57
PEON	23,53	10,57	3,51	4,05	—	41,66	882,05	1,47

BAREMOS ANTERIORES X 1.000
 OFICIALES DE OFICIO, CON
 PRIMA DE MANTENIMIENTO

AÑO : 2.011

VALORES DE HORAS EXTRAORDINARIAS DE LA EMPRESA TOLSA, S.A. DE LUNES A VIERNES, AMBOS INCLUSIVE.:

	ENCARGADOS CAFATERAS	OFIC. 1ª ANALISTAS OFIC. 1ª ADTV. DLTES.	PROF. 1ª OFIC. 2ª OFIC. 2ª ADTV. AUX. LAB. AUX. C. CAL.	PROF. 2ª OFIC. 3ª AUXILIAR ADTV. CALCADOR	AYTES.	FEON
	(Euros)	(Euros)	(Euros)	(Euros)	(Euros)	(Euros)
SIN ANTIG.	23,50	21,41	20,42	20,03	19,68	18,92
CON EL						
5%	24,12	22,08	21,13	20,64	20,39	19,60
10%	24,82	22,79	21,79	21,35	21,06	20,27
20%	26,14	24,11	23,11	22,63	22,41	21,60
30%	27,50	25,46	24,47	24,03	23,76	22,95
40%	28,87	26,82	25,82	25,37	25,09	24,28
50%	30,21	28,13	27,16	26,74	26,43	25,64
60%	31,52	29,49	28,47	28,06	27,79	26,97

VALORES DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS EN SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS DE LA EMPRESA TOLSA, S.A.:

SIN ANTIG.	15,60	15,60	15,17	14,76	14,41	14,06
CON EL						
5%	16,17	16,17	15,78	15,31	14,96	14,62
10%	16,78	16,78	16,34	15,87	15,47	15,15
20%	18,00	18,00	17,51	17,04	16,58	16,17
30%	19,19	19,19	18,67	18,14	17,66	17,22
40%	20,40	20,40	19,84	19,24	18,82	18,30
50%	21,60	21,60	21,01	20,39	19,85	19,36
60%	22,81	22,81	22,22	21,53	20,99	20,42

BAREMOS ANTERIORES X 1,000000



TOLSA, S.A.

ANEXO (3)

OTROS VALORES :

AÑO : 2.011

FONDO DE PRESTAMOS PARA EL AÑO 2.011-.....	65.654,-		
FONDO DE BECAS.....	9.000,-		
FONDO ACTIVIDADES SOCIALES.....	13.630,-		
PRIMA PRODUCCION : BAREMOS ANTERIORES			
ANTIGÜEDAD MINIMA AL 31/12/06 :	40,44	CORRESPONDIENTE A LA BASE MENSUAL DE :	808,87
ANTIGÜEDAD DESDE 01/01/07 TRIENIO =	30,00€	QUINQUENIO =	60,00€
GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS : MINIMOS GARANTIZADOS SIN ANTIGÜEDAD			
BOLSA DE VACACIONES.....	711,36	548,40	165,93
DIETA SABADO. Y FESTIVO {	MAÑANA.....	48,41	
	TARDE.....	71,91	
	NOCHE.....	95,39	
PLUS DISPONIBILIDAD NOCHE	13.64	€/Brutos	
PLUS DISPONIBILIDAD MANTENIMIENTO	62.46	€/Brutos	
DIETA TRANSPORTE.....			1,78
DIETA DISTANCIA.....			0,158
KM / COMISION SERVICIO.....			
DIETA ASISTENCIA COMIDA.....			9,65
DIETA ASISTENCIA BOCADILLO (1).....			4,20
DIETA ASISTENCIA BOCADILLO (2).....			6,30
DIETA ASISTENCIA VERANO.....			1,94
DIETA.....			71,87
1/2 DIETA.....			24,12

BAREMO DE RETRIBUCIONES DE LA EMPRESA TOLSA, S.A. : AÑO 2012

CATEGORIAS	SALARIO BASE	ELEVACION LINEAL	PLUS POLVO	PLUS ASIST.	ACTIVID.	TOTAL	GRATIF. EXTRAORD.	HORA NOCT.
DIRECTOR	1.885,86	—	—	—	582,76	2.468,62	2.468,62	—
JEFE DEPARTAMENTAL	1.572,04	—	—	—	706,89	2.278,93	2.278,93	—
LICENCIADO / INGENIERO	1.455,35	—	—	—	407,10	1.862,45	1.862,45	—
ING.TECNICO/DIPLOMADO/ANAL.PROG.	1.344,25	—	—	—	438,95	1.783,20	1.783,20	—
AYUDANTE TECNICO	1.173,01	—	—	—	549,40	1.722,41	1.722,41	—
ENCARGADO	1.173,01	—	145,42	—	883,39	2.201,82	2.201,82	2,44
CAPATAZ	1.080,22	—	122,18	—	539,73	1.742,13	1.742,13	2,25
OFICIAL 1º (En los 1º 6 meses cont.)	818,02	149,43	124,03	178,62	322,32	1.592,42	1.592,42	1,70
OFICIAL 1º (A partir de la 1ª proroga)	818,02	149,43	124,03	178,62	414,25	1.684,35	1.684,35	1,70
OFICIAL 2º (En los 1º 6 meses cont.)	789,27	149,43	117,81	145,57	284,21	1.486,29	1.486,29	1,64
OFICIAL 2º (A partir de la 1ª proroga)	789,27	149,43	117,81	145,57	333,75	1.535,83	1.535,83	1,64
OFICIAL 3º (En los 1º 6 meses cont.)	760,55	149,43	114,46	145,57	120,32	1.290,33	1.290,33	1,58
OFICIAL 3º (A partir de la 1ª proroga)	760,55	149,43	114,46	145,57	251,96	1.421,97	1.421,97	1,58
DELINEANTE PROYECTISTA	1.173,01	—	—	—	687,23	1.860,24	1.860,24	—
SUPERVISOR DE TURNO	1.301,29	—	—	—	977,64	2.278,93	2.278,93	2,71
ANALISTAS RESPONSABLES TURNO	1.055,54	—	114,46	—	1.000,40	2.170,40	2.170,40	2,20
ANALISTA DE CONTROL DE CALIDAD	1.055,54	—	114,46	—	924,74	2.094,74	1.969,32	2,20
AUX. LABOR. C.C. / AUX. C. CALIDAD	946,51	149,43	114,46	145,57	430,86	1.786,83	1.668,26	1,97
ANALISTA I.+D. (Responsable de Equipo)	1.055,54	—	—	—	1.114,86	2.170,40	2.170,40	—
ANALISTA DE I. + D.	1.055,54	—	—	—	928,18	1.983,72	1.983,72	—
AUXILIAR DE LABORATORIO I.+D.	946,51	—	—	—	710,45	1.656,96	1.656,96	—
TECNICO ORGANIZACION	1.177,92	—	—	—	544,49	1.722,41	1.722,41	—
A. T. S. (Media Jornada)	672,14	—	—	—	512,90	1.185,04	1.185,04	—
ALMACENERO (Responsable Almacen)	1.055,54	—	—	—	1.196,82	2.252,36	2.252,36	—
RESPONSABLE DE COMPRAS	1.206,12	—	—	—	516,29	1.722,41	1.722,41	—
JEFE 1º ADMINISTRATIVO	1.344,25	—	—	—	934,68	2.278,93	2.278,93	—
JEFE 2º ADMINISTRATIVO	1.177,92	—	—	—	544,49	1.722,41	1.722,41	—
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.055,54	—	—	—	549,35	1.604,89	1.604,89	—
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	946,51	—	—	—	415,34	1.361,85	1.361,85	—
RECEPCIONISTA / TELEFONISTA	946,51	—	—	—	509,94	1.456,45	1.456,45	—
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	827,77	—	—	—	492,38	1.320,15	1.320,15	—
DELINEANTE	1.055,54	—	—	—	549,35	1.604,89	1.604,89	—
CALCADOR	827,77	—	—	—	492,38	1.320,15	1.320,15	—
ORDENANZA / SUBALTERNO	764,37	—	—	—	184,94	949,31	949,31	—
OFICIAL 1º PRODUCCION	27,69	10,88	4,21	6,06	—	48,84	1.025,98	1,73
PROFESIONAL 1º	27,08	10,88	4,02	5,00	—	46,98	1.019,02	1,69
PROFESIONAL 2º / ALMACENERO	26,10	10,88	3,91	5,00	—	45,89	989,51	1,63
AYUDANTE ESPECIALISTA	25,49	10,88	3,84	5,00	—	45,21	971,05	1,59
PEON	23,88	10,73	3,56	4,11	—	42,28	895,28	1,49

BAREMOS ANTERIORES X_I_0150
 OFICIALES DE OFICIO. CON
 PRIMA DE MANTENIMIENTO

AÑO : 2.012

VALORES DE HORAS EXTRAORDINARIAS DE LA EMPRESA TOLSA, S.A. DE LUNES A VIERNES, AMBOS INCLUSIVE :

	ENCARGADOS CAPATACES	OFIC. 1ª ANALISTAS OFIC. 1ª ADTV. DLTES.	PROF. 1ª OFIC. 2ª OFIC. 2ª ADTV. AUX. LAB. AUX. C. CAL.	PROF. 2ª OFIC. 3ª AUXILIAR ADTV. CALCADOR	AYTES.	PEON
	(Euros)	(Euros)	(Euros)	(Euros)	(Euros)	(Euros)
SIN ANTIG.	23,85	21,73	20,73	20,33	19,98	19,20
CON EL						
5%	24,48	22,41	21,45	20,95	20,70	19,89
10%	25,19	23,13	22,12	21,67	21,38	20,57
20%	26,53	24,47	23,46	22,97	22,75	21,92
30%	27,91	25,84	24,84	24,39	24,12	23,29
40%	29,30	27,22	26,21	25,75	25,47	24,64
50%	30,66	28,55	27,57	27,14	26,83	26,02
60%	31,99	29,93	28,90	28,48	28,21	27,37

VALORES DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS EN SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS DE LA EMPRESA TOLSA, S.A. :

SIN ANTIG.	15,83	15,83	15,40	14,98	14,63	14,27
CON EL						
5%	16,41	16,41	16,02	15,54	15,18	14,84
10%	17,03	17,03	16,59	16,11	15,70	15,38
20%	18,27	18,27	17,77	17,30	16,83	16,41
30%	19,48	19,48	18,95	18,41	17,92	17,48
40%	20,71	20,71	20,14	19,53	19,10	18,57
50%	21,92	21,92	21,33	20,70	20,15	19,65
60%	23,15	23,15	22,55	21,85	21,30	20,73

BAREMOS ANTERIORES X 1,015000

TOLSA, S.A.

ANEXO (3)

OTROS VALORES :**AÑO : 2.012**

FONDO DE PRESTAMOS PARA EL AÑO 2.012-.....	65.654,-				
FONDO DE BECAS.....	9.000,-				DIETA TRANSPORTE..... 1,81
FONDO ACTIVIDADES SOCIALES.....	13.834,-	1,015000			DIETA DISTANCIA..... 0,160
PRIMA PRODUCCION : BAREMOS ANTERIORES	1,015000				KM / COMISION SERVICIO.....
ANTIGÜEDAD: TRIENIO = 30,00€		QUINQUENIO = 60,00€			DIETA ASISTENCIA COMIDA..... 9,79
GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS : MINIMOS GARANTIZADOS SIN ANTIGÜEDAD					DIETA ASISTENCIA BOCADILLO (1)..... 4,26
BOLSA DE VACACIONES.....	722,03	556,63	168,42		DIETA ASISTENCIA BOCADILLO (2)..... 6,39
					DIETA ASISTENCIA VERANO..... 1,97
					DIETA..... 72,95
					1/2 DIETA..... 24,48
DIETA SABADO. Y FESTIVO					
	{	MAÑANA.....	49,14		
		TARDE.....	72,99		
		NOCHE.....	96,82		
PLUS DISPONIBILIDAD NOCHE		13,84	€/Brutos		
PLUS DISPONIBILIDAD MANTENIMIENTO		63,40	€/Brutos		
PLUS JORNADA IRREGULAR		40,00	€/Brutos		

(03/15.342/12)