I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

5 *RESOLUCIÓN de 19 de junio de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Comercial Sermasa, Sociedad Limitada" (código número 28014092012008).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Comercial Sermasa, Sociedad Limitada", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 19 de febrero de 2013; 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 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, 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 19 de junio de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

BOCM-20130810-5

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "COMERCIAL SERMASA, S.L."

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito personal*

1.1. El presente convenio colectivo afecta a todo el personal de la plantilla de la empresa "Comercial Sermasa, Sociedad Limitada", así como a todas aquellas personas quienes, durante su vigencia, pasen a formar parte de la misma como consecuencia de la suscripción de un contrato de trabajo.

1.2. Quedan excluidos de la aplicación del convenio los directores y directivos, quienes se regirán por sus propios contratos exclusivamente.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo que la empresa "Comercial Sermasa, Sociedad Limitada", posee en la actualidad o que puedan crearse durante su período de vigencia en la Comunidad de Madrid.

Artículo 3. *Ámbito temporal*

Este convenio tendrá una vigencia de tres años, con inicio desde el día 1 de enero de 2013 y término el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 4. *Denuncia*

4.1. La denuncia del convenio por cualquiera de las partes se efectuará con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento.

4.2. La denuncia deberá de efectuarse por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la misma, presentándola ante la autoridad laboral y dando traslado del documento a la otra parte.

4.3. Una vez producida la denuncia y durante el tiempo que medie entre la fecha de finalización de la vigencia del convenio y la publicación del nuevo que lo sustituya, se mantendrá todo su articulado.

4.4. De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año.

Artículo 5. *Compensación*

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en este convenio o en virtud de disposiciones legales publicadas con posterioridad al mismo.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados en forma aislada y con independencia de los demás.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Dirección y control de trabajo*

7.1. La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

7.2. Las facultades del empresario alcanzan, entre otras, a:

a) La calificación del trabajo, según cualquiera de los sistemas internacionalmente admitidos.
b) La exigencia de los rendimientos mínimos o habituales.
c) La determinación del sistema para obtener unos rendimientos superiores a los habituales según se estime aconsejable a las necesidades generales de la empresa o específicas de determinado departamento, sección, subsección o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales tanto en lo que respecta al personal como a las tareas.
d) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo en orden a la obtención del rendimiento normal.
e) La fijación de los índices de desperdicio y calidad admisibles a lo largo del proceso productivo.
f) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria y utillajes.

BOCM-20130810-5

g) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetándose la situación personal y el necesario período de adaptación en aquellos casos que lo requieran.
h) La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento, tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, proceso de fabricación, cambios de máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
i) Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores.

7.3. Las obligaciones del empresario son:

a) Establecer los sistemas de trabajo de modo que puedan en lo posible ser realizados por los trabajadores en jornada normal, debiendo especificar las unidades a producir en las correspondientes órdenes de trabajo, siempre que se disponga de la información precisa.
b) Poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, con la máxima antelación posible, el propósito de modificar sustancialmente la organización del trabajo, así como las normas de valoración o sistemas de remuneración.

Artículo 8. *Obligaciones y derechos de los trabajadores*

8.1. Los trabajadores están obligados a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se les ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional, entre las que se encuentran el cuidado y limpieza, al empezar y finalizar su jornada laboral, de las máquinas, herramientas, puesto de trabajo y materiales del cliente que estén a su cargo durante aquella, así como la retirada de residuos al contenedor cuando lo requiera la empresa y, en cualquier caso, al finalizar la jornada laboral diaria.

8.2. Por regla general, la prestación del trabajo vendrá determinada por lo establecido en el párrafo anterior. No obstante, con carácter excepcional y por necesidades urgentes, tales como prevenir males o remediar accidentes o daños sufridos, el trabajador deberá prolongar su jornada de trabajo o realizar otras tareas distintas de lo acordado, con obligación por parte del empresario de complementarle por ello de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

8.3. Los trabajadores deberán dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observen en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que adviertan en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberán mantener en estado de funcionamiento y utilización, en lo que de ellos dependa.

8.4. Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos y accidentes laborales, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

8.5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, los trabajadores están obligados a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

8.6. Los trabajadores tienen derecho a obtener, en compensación por su intervención en el proceso productivo, la remuneración pactada en jornada normal mediante el rendimiento habitual normal o pactado de sus tareas.

8.7. Los trabajadores deberán ser consultados, a través de sus representantes legales, acerca de las decisiones relativas a la organización del trabajo que supongan modificación sustancial en las condiciones en que lo presten, clasificaciones y grupos profesionales.

8.8. Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación vigente, es facultad de los representantes legales de los trabajadores conocer las tareas asignadas a los puestos de trabajo y la valoración de los mismos, así como, en caso de disconformidad, formular ante las autoridades competentes las reclamaciones pertinentes.

Capítulo III

Clasificación profesional. Movilidad funcional y geográfica

Artículo 9. *Definición de los grupos profesionales*

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas funciones y tareas que se realizan en el sector.

Grupo profesional 1: Responsable de Departamento: Producción, calidad y administración

1. Criterios generales

Funciones que suponen la coordinación y supervisión de tareas técnicas, realizadas en un estado organizativo mayor con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo. Supone completa responsabilidad para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente recibidas de la dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

BOCM-20130810-5

2. Ejemplos

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

— Área de producción:

a) Responsabilidad técnica de un proceso industrial o de una unidad funcional de fabricación o de la totalidad del proceso.
b) Realización de funciones que impliquen tareas de investigación y control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se planteen.
c) Supervisión permanente referente a la calidad y productividad, así como la custodia de los documentos utilizados en su área.
d) Responsabilidad directa de la formación del personal a su cargo y cumplimiento de las normas de seguridad e higiene establecidas en la empresa.
e) Supervisión y ordenación de las tareas y puestos de trabajo de su departamento, así como la vigilancia de las instalaciones y del correcto mantenimiento de la maquinaria.
f) Colaboración en la confección de presupuestos.
g) Coordinación para su óptimo funcionamiento entre almacén y líneas de producción.
h) Vigilancia y control del orden y limpieza general de los medios materiales e instalaciones.

— Área de calidad:

a) Supervisión de los controles de calidad establecidos en la empresa.
b) Establecimiento y seguimiento de normas de seguridad e higiene en el trabajo, y control de servicios de prevención ajenos.
c) Responsabilidad de la aplicación, vigilancia y control de medios y medidas de seguridad.
d) Coordinación con los diferentes departamentos en la implantación de los sistemas productivos.
e) Colaboración en la confección de presupuestos.

— Área de administración:

a) Ejecución y control de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
b) La responsabilidad del control, planificación y programación de la producción.
c) Tareas de gestión consistentes en preparar documentos como albaranes, inventarios, relaciones de productos, fichas de manipulados, valoraciones de mano de obra, cálculos de análisis y desglose de costes, cálculo de precios y escandallos, cálculo de primas e incentivos y cualquier otra información necesaria para el desarrollo de la producción o actividad de la empresa.

Grupo profesional 2: Responsable de Almacén, Aux. Administración

1. Criterios generales

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas en un estado organizativo menor, con objetivos globales y definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

2. Ejemplos

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

— Área de almacén:

a) Dirige, vigila y organiza las operaciones de almacenamiento y expediciones.
b) Funciones técnicas que consisten en colaborar con aplicación de técnicas de análisis, desarrollo de procesos o de programas de mantenimiento, producción o administración.
c) Actividades que con iniciativa, responsabilidad, y conocimiento puedan estar supervisadas por puestos de los grupos superiores.
d) Supervisión y control de inventarios.
e) Realizar la formación adecuada para la correcta utilización de los medios mecánicos por nuestro personal.
f) Supervisar la realización de limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, enseres y vestuarios.

— Área de administración:

a) Ejecución de tareas administrativas de archivo, registro, cálculo, facturación, recepción de correspondencia o similares y contabilización de documentos.
b) Funciones técnicas que consisten en colaborar con aplicación de técnicas de análisis, desarrollo de procesos o de programas de mantenimiento, producción o administración.
c) Introducción de datos y tratamiento de textos básicos en las aplicaciones informáticas.
d) Procesos de altas y bajas de trabajadores, entradas y salidas de personal reflejando sus incidencias (ausencias, vacaciones, horas extraordinarias...).

BOCM-20130810-5

Grupo profesional 3: Ayudante de Departamento (Producción, calidad y almacén), Encargado Polivalente)

1. Criterios generales

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente de iniciativa o alto contenido de capacidad de actuación por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. Ejemplos

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

— Área de producción:

a) Control y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea de trabajo con colaboración de los operarios. Realizado según programas e instrucciones establecidas, con responsabilidad de formación permanente del personal a su cargo.
b) Acondicionamiento y regulación de maquinaria del proceso productivo.
c) Comprobar la correcta devolución del material sobrante de las promociones al almacén.
d) Supervisar la realización de limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, enseres y vestuarios.

— Área de calidad:

a) Aseguramiento de la calidad según las normas establecidas en la empresa.
b) Realizar controles estadísticos sobre la producción.
c) Actividades que consistan en la correcta preparación de material y control de muestras.
d) Tareas de lectura, anotación, y archivo de los registros utilizados en su departamento.
e) Supervisar la realización de limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, enseres y vestuarios.

— Área de almacén:

a) Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples, empaquetado y traslado de mercancías.
b) Comprobar que los materiales sobrantes de las promociones, se encuentren en condiciones óptimas de almacenamiento.
c) Ubicación y seguimiento de la mercancía.
d) Conservación y mantenimiento de maquinaria y herramientas utilizadas, así como el mantenimiento del orden y limpieza en su lugar de trabajo.

— Área mixta de administración y de producción (Encargado Polivalente):

a) Realización de la impresión de etiquetas.
b) Intermediación entre la gestoría y la ETT en cuestiones de personal.
c) Ejecución de tareas administrativas de archivo, registro, cálculo, facturación, recepción de correspondencia o similares y contabilización de documentos.
d) Introducción de datos y tratamiento de textos básicos en las aplicaciones informáticas.
e) Puesta en marcha, vigilancia y control del funcionamiento y regulación de una línea de producción con colaboración de operarios a su cargo.
f) Control de producción, productividad, autocontrol y calidad, realizado según programas e instrucciones establecidas para el proceso.
g) Participación directa en su línea de producción para la manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad básica (empaquetar, retractilar, ensobrar, etiquetar, envasar, etc.) y de paletización manual.
h) Correcta preparación de material y control de muestras, bajo control directo.
i) Supervisión de retorno de material sobrante utilizado en las promociones, comprobando que esté en condiciones adecuadas para su correcto almacenamiento.
j) Supervisión de realización de limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, enseres y vestuarios.

Grupo profesional 4: Personal de mantenimiento

1. Criterios generales

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas y heterogéneas, con objetivos globales y definidos con exigencia de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

BOCM-20130810-5

2. Ejemplos

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

a) Manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad media y alta, con colaboración o no de operarios.
b) Actividades de oficios industriales, que exijan capacitación suficiente para realizar las tareas normales de los mismos (albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etcétera) con ayuda o no de otros puestos de trabajo. Sus conocimientos deben ser generales.
c) Vigilancia de edificios y locales, conserjes, sin requisitos especiales.
d) Tareas de conservación de maquinaria y equipos, instalaciones de servicio y utillaje en su propio ser y en perfectas condiciones de funcionamiento y para dar vigor y permanencia a las referidas instalaciones.

Grupo profesional 5: Carretillero/conductor

1. Criterios generales

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Ejemplos

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

a) Manejo de vehículos o máquinas de cargas y descarga, elevadoras o transportadoras.
b) Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de almaceneros.
c) Tareas de transporte y paletización, realizadas con elementos mecánicos.
d) Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples, empaquetado y traslado de mercancías.
e) Operaciones elementales de máquinas sencillas y entendiendo por tales aquellas que no requieren adiestramiento ni conocimientos específicos.
f) Conservación y mantenimiento de maquinaria y herramientas utilizadas, así como el mantenimiento del orden y limpieza en su lugar de trabajo.

Grupo profesional 6: Encargada/o de línea

1. Criterios generales

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que requieran conocimiento del proceso productivo, coordinación y organización de la línea de producción, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Ejemplos

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

a) Puesta en marcha, vigilancia y control del funcionamiento y regulación de una línea de producción con colaboración de operarios a su cargo.
b) Control de producción, productividad, autocontrol y calidad, realizado según programas e instrucciones establecidas para el proceso.
c) Participación directa en su línea de producción para la manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad básica (empaquetar, retractilar, ensobrar, etiquetar, envasar, etcétera) y de paletización manual.
d) Actividades que consistan en la correcta preparación de material y control de muestras, bajo control directo.
e) Supervisar que el retorno de material sobrante utilizado en las promociones, esté en condiciones adecuadas para su correcto almacenamiento.
f) Supervisar la realización de limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, enseres y vestuarios.

Grupo profesional 7: Mozo de almacén

1. Criterios generales

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticos, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

BOCM-20130810-5

2. Ejemplos

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

a) Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de almaceneros.
b) Tareas de transporte y paletización, realizadas con elementos mecánicos.
c) Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples, empaquetado y traslado de mercancías.
d) Actividades que consistan en la correcta preparación de material y control de muestras, bajo control directo.
e) Operaciones que consisten en alimentar cadenas de producción.
f) Actividades manuales, envasados, etiquetajes, etcétera.
g) Operaciones elementales de máquinas sencillas y entendiendo por tales aquellas que no requieren adiestramiento ni conocimientos específicos.
h) Operaciones sencillas, rutinarias y de ayuda en procesos de elaboración de productos.
i) Tareas que consisten en efectuar a grupo profesional interno de la empresa recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencias, y otras tareas subalternas, que impliquen atención personal.
j) Las que consistan en limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, enseres y vestuarios.

Grupo profesional 8: Manipulador/manipuladora de primera

1. Criterios generales

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con supervisión, que exigen experiencia en la empresa y un período de adaptación.

2. Ejemplos

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

a) Actividades manuales, envasados, empaquetados, etiquetados, operatoria y alimentación de máquinas de retractilado, etiquetado, blisterizado, envasado, etcétera, y de paletización manual.
b) Operaciones que requieren de más experiencia o adiestramiento, y de ayuda en procesos de elaboración de productos.
c) Retorno de material sobrante utilizado en las promociones, en condiciones adecuadas para su correcto almacenamiento.
d) Las tareas que consistan en limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, enseres y vestuarios.

Grupo profesional 9: Manipulador/manipuladora de segunda

1. Criterios generales

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con supervisión.

2. Ejemplos

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

a) Actividades manuales, envasados, empaquetados, etiquetados, operatoria y alimentación de máquinas de retractilado, etiquetado, blisterizado, envasado, etcétera, y de paletización manual.
b) Retorno de material sobrante utilizado en las promociones, en condiciones adecuadas para su correcto almacenamiento.
c) Las tareas que consistan en limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, enseres y vestuarios.

Artículo 10. *Movilidad funcional*

10.1. Los trabajadores podrán ser destinados a otro puesto de su mismo grupo profesional dentro de su centro de trabajo, cuando las necesidades de organización o producción así lo demanden, sin necesidad de preaviso o justificación algunos por parte del empresario.

10.2. Por circunstancias excepcionales de la producción y/o saturación de plantilla en los centros de trabajo, los trabajadores podrán ser desplazados a otro centro de trabajo distinto para ocupar un puesto de su mismo grupo profesional, siempre que el desplazamiento se realice en alguna de las circunstancias siguientes:

a) Que se efectúe dentro de la Comunidad de Madrid.
b) Que se efectúe a menos de 50 kilómetros del centro originario.
c) Que se efectúe a menos de 50 kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

BOCM-20130810-5

10.3. En los casos referidos en el apartado anterior, la empresa facilitará los medios de locomoción y transporte que deban emplearse y se hará cargo de los gastos que ello origine, siempre que el trabajador sea trasladado a un centro situado a más de 50 kilómetros del originario.

10.4. Trabajos correspondientes a un grupo profesional superior:

10.4.1. La empresa podrá, en caso de necesidad destinar a los trabajadores a realizar trabajos correspondientes a un grupo profesional superior, reintegrándoles a su anterior puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

10.4.2. Estos cambios no podrán ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos durante un año u ocho durante dos años, salvo en los casos de sustitución de trabajadores con licencias, excedencias, bajas por enfermedad común, accidentes de trabajo y otras situaciones que necesariamente conlleven reserva del puesto de trabajo, en cuyo caso se prolongarán mientras subsistan las circunstancias que los hayan motivado.

10.4.3. Cuando un trabajador realice trabajos correspondientes a un grupo profesional superior durante más de seis meses, sin concurrir los supuestos a que se refiere el apartado anterior, consolidará el grupo profesional superior solamente en el caso de que exista turno de ascenso a ésta de libre designación de la empresa.

10.4.4. La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeñe trabajos correspondientes a un grupo profesional superior, será la correspondiente al mismo.

10.5. Trabajos correspondientes a un grupo profesional inferior:

10.5.1. Por necesidades justificadas, se podrá destinar a un trabajador a trabajos correspondientes a un grupo profesional inferior, conservando la retribución correspondiente al grupo profesional de origen.

10.5.2. Salvo en casos excepcionales, de los que se informará a la representación legal de los trabajadores, esta situación no se prolongará más de seis meses continuados a fin y efecto de no perjudicar la formación profesional de los afectados.

10.5.3. La empresa intentará evitar, en la medida de lo posible, encomendar la realización de estos trabajos de forma reiterada a un mismo trabajador.

10.5.4. Si el cambio hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se le podrá asignar a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Capítulo IV

Contratación, ascensos y ceses

Artículo 11. *Ascensos y promociones*

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación por la empresa.

Artículo 12. *Período de prueba*

12.1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para el personal perteneciente a los grupos profesionales 7, 9 y 10, con los que podrá concertarse un período de prueba de hasta un mes.

12.2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse libremente a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin que ello dé lugar a ningún tipo de indemnización.

12.3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. La situación de incapacidad temporal o cualquier otra que represente suspensión del contrato que afecte al trabajador supondrá así mismo la suspensión del período de prueba.

Artículo 13. *Preaviso de cese en caso de dimisión del trabajador*

13.1. Los trabajadores que se propongan cesar en la empresa deberán comunicarlo a la misma, excepto cuando se produzca dentro del período de prueba o vencimiento del contrato, con una antelación mínima de quince días, salvo el personal que ocupe puestos técnicos pertenecientes a los grupos profesionales 1 y 2, que deberán preavisar con al menos dos meses y el personal vinculado al proceso productivo con funciones de manipulador o mozo de almacén, que quedará eximido de la obligación de preaviso.

13.2. La falta de tal preaviso, que deberá ser comunicado por escrito a la empresa y ésta acusar recibo de la comunicación, determinará una sanción económica para el trabajador, consistente en la detracción en la liquidación que deba practicársele por tal cese, sin excluir concepto alguno de la misma, del importe de un día de salario por cada día de retraso del preaviso. La valoración de ese

BOCM-20130810-5

día se efectuará por la media de percepción diaria lograda por el trabajador en los doce meses anteriores, o período menor, si su prestación de servicio no lo hubiera alcanzado.

13.3. Los días, en todo caso, se entenderán naturales.

Artículo 14. *Contratación temporal*

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

14.2. Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulados en el número 1, apartado b), del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores podrán tener la duración máxima prevista en dicho precepto legal, esto es, de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados desde el momento en que se produzcan estas causas.

14.3. Los contratos de duración determinada por obra o servicio podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que, limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. Cuando la duración de estos contratos sea inferior a un año, el empresario quedará eximido de la obligación de preaviso en la notificación al trabajador de su terminación.

14.4. Los contratos por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertarán para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividades de la empresa.

Capítulo V

Jornada

Artículo 15. *Jornada laboral*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, durante el tiempo que mantenga su vigencia, tendrán una jornada laboral máxima anual de 40 horas semanales de trabajo efectivo, sin que existan más permisos retribuidos que los reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Distribución de la jornada*

16.1. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año del diez por ciento de la jornada de trabajo, debiendo preavisar al trabajador afectado con un mínimo de cinco días y respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

16.2. La empresa podrá establecer, debido a necesidades técnicas u organizativas un sistema de trabajo a turnos rotativos de mañana, tarde, noche y jornada partida de mañana y tarde, con una hora como mínimo de descanso para la comida. El turno de noche será, en cualquier caso, voluntario. La fijación de turnos, horarios y descansos se comunicará al trabajador con al menos dos días de antelación.

16.3. Todo el personal sujeto al régimen de turnos, por grupo profesional, debe rotar por igual, para lo cual se llevará un estadillo de seguimiento que estará a disposición de los representantes de los trabajadores.

16.4. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior y previa justificación suficiente de la existencia de la causa alegada, quedan exceptuados de lo convenido en este artículo:

a) Quienes cursen estudios con regularidad para la obtención de títulos académicos o de enseñanza profesional oficialmente reconocida, durante el tiempo imprescindible para asistir a estas clases.
b) Quienes tengan jornada reducida, salvo acuerdo en contrario.
c) Quienes tengan permiso retribuido.
d) Quienes acrediten que trabajan en otras empresas.

Artículo 17. *Finalización e iniciación de las tareas*

El horario de los trabajadores asignados a recepción y expedición de materiales será flexible en función de la carga de trabajo, tanto en la entrada como en la salida, compensándose como horas extraordinarias, en su caso, los excesos de jornada que se produzcan.

Artículo 18. *Prolongación de la jornada*

18.1. Cuando en la empresa se produzca una sobrecarga de trabajo extraordinario por necesidades no programadas, la dirección de la misma podrá establecer la prolongación del horario, con veinticuatro horas de preaviso, respetando, en todo caso, el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido.

BOCM-20130810-5

18.2. Los excesos de jornadas semanales producidos por la aplicación del primer apartado de este artículo no podrán superar el período continuo de cuatro semanas en cada ocasión que se produzcan.

18.3. Estos excesos de jornada no podrán ser utilizados por la empresa para modificar o eliminar turnos de trabajo ya establecidos.

18.4. No se podrá aplicar la mayor jornada a un mismo trabajador en más de dos fines de semana seguidos o bien en dos alternos en el período de un mes. El trabajador se puede negar por una única ocasión alegando compromiso social.

18.5. Previa justificación suficiente de la existencia de la causa alegada, quedan exceptuados de lo convenido en este artículo los trabajadores que se hallan en alguno de los supuestos previstos en el artículo 16.4.

18.6. En todo caso, las modificaciones no afectarán a las fiestas de Navidad, año nuevo, 1 de mayo, ni las de fin de semana previo al inicio de las vacaciones de los trabajadores afectados que las comiencen en lunes.

18.7. El trabajo de los operarios con funciones de puesta a punto y/o mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causa de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

Artículo 19. *Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias que resulten precisas realizar para reparar o prevenir siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, serán de imperativa realización por los trabajadores designados al efecto.

Artículo 20. *Calendario laboral*

El calendario laboral anual será confeccionado por la empresa con la participación de los delegados de personal en el mes de diciembre, si a esa fecha ya se han publicado los calendarios estatal y autonómico.

Capítulo VI

Retribuciones

Artículo 21. *Trabajo a tiempo o jornada*

Salvo pacto en contrario, se presupone que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada a tiempo o jornada, en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal exigible y cuya contrapartida la constituye la tabla salarial, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento exigible al mismo.

Artículo 22. *Características de la retribución*

22.1. Principios generales.

Los sistemas retributivos que se establecen en el presente convenio sustituyen totalmente al régimen salarial que, de derecho y hecho, aplique la empresa en el momento de su entrada en vigor.

22.2. La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estará constituida por el salario base y los complementos del mismo.

22.3. El salario base es el componente salarial que retribuye la jornada normal y completa establecida para cada grupo profesional y que incluye el importe de dos gratificaciones extraordinarias, de conformidad con las tablas contenidas en el Anexo 1 de este convenio.

22.4. Durante el período de vigencia de este convenio los trabajadores percibirán los conceptos salariales que figuran en las tablas salariales del Anexo 1 de este convenio.

Artículo 23. *Mejoras salariales*

La empresa podrá establecer mejoras salariales a título individual o colectivo, con la denominación y contraprestaciones —o sin ellas— que acuerde con el personal afectado.

Artículo 24. *Horas extraordinarias*

24.1. Son las que se realizan cumplida la jornada establecida o pactada.

24.2. Su realización tiene carácter voluntario, salvo que resulten precisas para reparar o prevenir siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso serán de imperativa realización por los trabajadores designados al efecto.

24.3. Las horas extraordinarias se abonarán, como mínimo, según los valores establecidos en el Anexo 1.

24.4. De mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se podrá pactar un precio por unidad manipulada, siempre que se respeten los valores mínimos establecidos en el Anexo 1.

BOCM-20130810-5

Artículo 25. *Salario hora individual*

A los efectos de cualquier circunstancia en que deban valorarse tiempos de abono de salarios, se acudirá al salario hora individual a través de la fórmula de computar el salario ordinario del año que se trate y dividir tal valor por el número de horas que resultasen obligadas para devengar tal salario.

Artículo 26. *Trabajos a tiempo parcial*

Las retribuciones a las que hace referencia este convenio están fijadas para una jornada laboral completa. El trabajador que tenga establecido un régimen laboral de parte de la jornada percibirá las retribuciones indicadas en proporción a la jornada completa correspondiente a su grupo profesional.

Artículo 27. *Pago de salarios*

27.1. Como norma general, el pago de salarios se efectuará mensualmente.
27.2. La empresa puede optar entre pagar las retribuciones en moneda de curso legal, mediante talón, transferencia o cualquier otra modalidad de pago por medio de entidad de crédito.
27.3. Cualquiera que sea la forma de pago, ello nunca dará derecho al trabajador a un permiso, retribuido o no, para ausentarse del trabajo con el fin de cobrar sus retribuciones.

Artículo 28. *Complemento de nocturnidad*

28.1. Las horas comprendidas entre las 22:00 y las 06:00 de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía será, por grupo profesional y hora, el que se fija en el Anexo 1.
28.2. Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior y, por consiguiente, no darán lugar a compensación económica, las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideren nocturnos, tales como: Guardas, porteros, serenos o similares, que fueran contratados para desarrollar sus funciones durante la noche, con una retribución donde quede recogida esta circunstancia.
28.3. Tampoco tendrá la consideración de trabajo nocturno, a los efectos prevenidos en el apartado primero de este artículo, el realizado en los turnos de mañana (de 07:00 a 15:00 horas) y de tarde (de 15:15 a 23:15 horas), que ya está retribuido dentro del salario ordinario.

Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias*

29.1. Los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas en verano y otra en Navidad, que se satisfarán respectivamente los días 30 de junio y 22 de diciembre, salvo acuerdo distinto.
29.2. Las partes acuerdan que las gratificaciones extraordinarias podrán ser satisfechas, a criterio de la empresa, prorrateándolas mensualmente, reflejándose su valor en los recibos salariales en tal doceava parte del conjunto de ellas, pero de forma separada del resto de conceptos retributivos para su fácil identificación. La medida que se adopte en definitiva habrá de aplicarse a la totalidad del personal.

Artículo 30. *Sistema de primas o incentivos*

30.1. A iniciativa de la empresa, podrá establecerse un complemento salarial por cantidad o por calidad de trabajo, consistente en primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo dentro de su jornada laboral.
30.2. Si cualquiera de los trabajadores remunerados a prima no diera el rendimiento debido por causas no imputables al mismo, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrá derecho al salario que viniera percibiendo por la actividad normal o habitual.

Capítulo VII

Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 31. *Vacaciones*

31.1. Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales y no podrán compensarse en metálico, excepto en los casos previstos en este convenio.
31.2. Salvo pacto en contrario y a efectos de su disfrute, las vacaciones podrán ser divididas en dos períodos. El trabajador podrá elegir la fecha de disfrute de uno de ellos, de hasta quince días consecutivos, dentro de la época estival (junio, julio, agosto y septiembre) y la empresa la del otro, teniendo en cuenta las necesidades de producción. En cualquier caso, trabajador y empresa estarán sujetos a la limitación establecida en el apartado siguiente y deberán preavisar el inicio del disfrute de las vacaciones con al menos una semana de antelación.
31.3. Solo podrá disfrutar las vacaciones al mismo tiempo el 25 por 100 del personal efectivo dentro de cada grupo profesional.

BOCM-20130810-5

31.4. En caso de colisión de intereses entre trabajadores, tendrán prioridad, por este orden, los que acrediten tener razones de índole familiar, los que tengan una mayor antigüedad y, por último, los que hayan preavisado el disfrute de las vacaciones con una mayor antelación.

31.5. La empresa podrá autorizar cambios en las vacaciones entre trabajadores del mismo grupo profesional y puesto de trabajo que lo soliciten por escrito.

31.6. El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales (de 1 de enero a 31 de diciembre). En el primer año de prestación de servicios en la empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

31.7. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

31.8. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

31.9. Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año tendrán derecho a que, en su liquidación, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones no disfrutadas.

31.10. Por el contrario, si el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación efectiva de actividad laboral.

Artículo 32. *Permisos retribuidos*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración reflejada para cada grupo profesional en el Anexo 1, por alguno de los motivos y tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o solicitud de registro de pareja de hecho. El inicio del disfrute de este permiso habrá de efectuarse precisamente no antes de los cuatro días naturales que precedan a la ceremonia o solicitud citadas y no después de los cuatro días naturales siguientes a los referidos acontecimientos.
b) Dos días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
c) Dos días laborables en caso de nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
d) Un día por traslado de domicilio.
e) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
h) Los que resulten de la aplicación de la normativa vigente en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 33. *Derechos sindicales*

Se estará a lo dispuesto en las leyes y, en especial, en Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículo 64, sobre competencias y artículo 68, sobre garantías) y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Artículo 34. *Clasificación de las faltas*

Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán, atendiendo a su importancia o trascendencia, en leves, graves o muy graves.

BOCM-20130810-5

A) Faltas leves. Tendrán la consideración de faltas leves

a) Pequeños descuidos en la conservación del material a cargo del trabajador que produzca deterioro leve de aquel.
b) No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.
c) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada, que produzcan alteraciones en el servicio encomendado.
d) No comunicar a su jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de este para seguir trabajando, siempre que no se derive trastorno grave.
e) No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones, previsiones o ayuda familiar, así como el domicilio y demás datos personales.
f) Utilizar máquinas o herramientas para las que no se esté autorizado.
g) Montar en un vehículo de la empresa sin autorización.
h) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
i) Participar en riñas o juegos.
j) La no utilización de la ropa de trabajo suministrada por la empresa.
k) Acumular más de tres faltas de puntualidad en un período de un mes o hasta tres, cuando el tiempo total acumulado de retraso hubiera sido superior a diez minutos.

B) Faltas graves. Tendrán la consideración de faltas graves

a) La reincidencia y reiteración en falta leve en el plazo de tres meses.
b) La ocultación maliciosa de datos a la empresa que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión o a la ayuda familiar, salario o cualquier complemento salarial.
c) Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la empresa.
d) No dar inmediato aviso de los desperfectos o anormalidades observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la empresa.
e) La inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.
f) La embriaguez o toxicomanía que se manifieste durante la jornada de trabajo.
g) Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad y salud en el trabajo.
h) Fumar fuera de los lugares de la empresa en donde estuviese permitido hacerlo.
i) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.
j) La no aportación a la empresa de la renovación del permiso de trabajo, para los trabajadores extranjeros.
k) El uso en el centro de trabajo de teléfonos móviles, radios, “walkmans” o similares.
l) La negligencia, desidia e imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
m) La no observancia de normas de seguridad e higiene en el trabajo que comporten riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones. Cuando el riesgo de accidente o de avería sea grave, podrá ser considerada como falta muy grave.

C) Faltas muy graves. Tendrán la consideración de faltas muy graves

a) La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de seis meses.
b) Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de tres meses.
c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo a los compañeros o al resto del personal dentro o fuera del recinto del centro de trabajo.
d) Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
e) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
f) Falsear datos en los documentos de control del trabajo y de las asistencias.
g) Causarse voluntariamente lesiones para disimular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como a tal las lesiones causadas en accidente no laboral.
h) Violar el secreto de correspondencia en la empresa.
i) Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.
j) Abuso de autoridad. Cuando un superior realizase un hecho arbitrario que perjudicase a un subordinado con trasgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente. El trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento de los delegados de personal en un tiempo de tres días para su traslado a la dirección de la empresa, que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de diez días a partir de la comunica-

BOCM-20130810-5

ción de los representantes legales. Si la dirección de la empresa no iniciara el mencionado expediente en el plazo, el perjudicado podrá dar cuenta por escrito, en el plazo no superior de quince días, y por conducto del delegado de personal a la Dirección Provincial de Trabajo.

k) El acoso moral ("mobbing"). Se entenderá por tal cualquier conducta de violencia psicológica, sistemática y reiterativa en el tiempo, ejercida contra otra persona de la comunidad laboral, que sea discriminatoria o cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, por atentar contra la dignidad humana, o produzca sufrimientos psíquicos y repercuta negativamente en el normal desempeño de sus funciones o en la convivencia con los demás.
l) El acoso sexual. Se entenderá por tal la solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, acompañada o no de la amenaza expresa o tácita de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en dicho ámbito y ello con independencia de que se obtenga o no el fin perseguido.
m) Sustraer bienes que afecten a la producción o al patrimonio de la empresa o al de sus trabajadores. En los casos en que se constate o sospeche razonablemente la desaparición de dichos bienes, la empresa podrá ordenar el registro de las taquillas o efectos personales de los presuntos implicados, siendo necesaria la presencia de un representante de los trabajadores para proceder al citado registro.
n) Originar riñas o peleas dentro del recinto de la empresa.
ñ) Trabajar en otras empresas sin autorización en período de vacaciones o fuera de la jornada laboral.
o) Cualquier incumplimiento a la normativa interna en materia de salud y seguridad laboral.
p) La discriminación por razones de edad, ideología, sexo, religión o raza.

Artículo 35. *Sanciones*

35.1. Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves

a) Amonestación verbal.
b) Amonestación por escrito.
c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Faltas graves

a) Suspensión de empleo y sueldo entre dos y catorce días.

C) Faltas muy graves

a) Suspensión de empleo y sueldo de quince días a dos meses.
b) Despido.

35.2. Todas las sanciones se comunicarán a los trabajadores afectados por escrito.

35.3. Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de iniciar las acciones pertinentes ante los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta de las que sea necesario dar cuenta a la autoridad gubernativa, si procede.

Artículo 36. *Prescripción*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, desde el momento en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo IX

Artículo 37. *Comisión Paritaria*

37.1. La Comisión Paritaria entenderá obligatoriamente y como trámite previo de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación de este convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la misma, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

37.2. Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
c) Las de seguimiento del conjunto de acuerdos.
d) El control del sector con detección de las empresas que, con incumplimiento de la legalidad vigente, ejerzan competencia desleal denunciando a las mismas ante las autoridades competentes.
e) Intervención en materia de inaplicación salarial (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41.6, en relación con el artículo 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores), o movilidad geográfica de carácter colectivo (artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores).

BOCM-20130810-5

37.3. Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente convenio colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

37.4. La Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y por tres representantes de la empresa.

37.5. Reglamento de funcionamiento.

A) Reuniones. La Comisión paritaria se reunirá:

a) Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 37.2, letras a) y b), cuando le sea requerida su intervención.
b) Para el caso de las funciones reflejadas en el apartado 37.2, letra c), cada seis meses.
c) Para el seguimiento y control del apartado 37.2, letra d), cada mes durante el primer año y trimestralmente a partir del segundo año.
d) Para la intervención en las materias relacionadas en el apartado 37.2, letra e), en los casos en que, durante el preceptivo período de consultas, no se hubiese producido acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales, las partes deberán dirigirse a la comisión paritaria que en el plazo máximo de 7 días deberá resolver sobre el asunto planteado. En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria las partes, quedará expedita la vía judicial. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la comisión paritaria.

B) Convocatoria. La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha propuesta.

a) La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de treinta días contados a partir del requerimiento.
b) Si, cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiera reunido, se entenderá agotada la intervención de dicha Comisión, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

C) Quórum y asesores. Se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores.

D) Validez de los acuerdos. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de secretario y por un representante de cada parte.

E) Domicilio. El domicilio de la Comisión se fija, a efectos de notificaciones y convocatorias, en 28946 Fuenlabrada (Madrid), calle Pozoblanco, número 3.

37.6. Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria. Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a la vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

Capítulo

Formación y promoción profesional

Artículo 38. *Principios generales*

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que dichos estudios sean cursados con regularidad, y su contenido guarde relación con el puesto de trabajo.

Artículo 39. Desarrollo de la formación.-

39.1. La empresa facilitará el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades formativas necesarias para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones operadas en sus puestos de trabajo.

39.2. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad de fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro de la jornada laboral.

39.3. La información de la oferta formativa de la empresa será clara y accesible a toda la plantilla.

39.4. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación sindical del personal.

BOCM-20130810-5

Capítulo X

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 40. *Seguridad en el trabajo*

40.1. La empresa tiene como objetivo permanente y prioritario mejorar las condiciones de seguridad y salud de sus trabajadores, reducir la siniestralidad laboral y potenciar una cultura preventiva en el conjunto de la misma.

40.2. En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, se estará a las previsiones establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, y cuantas disposiciones legales, reglamentarias y convencionales desarrollen las mismas o aquellas cuya promulgación sustituyesen a éstas.

Artículo 41. *Delegados de Prevención*

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, con las competencias establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 42. *Equipos de protección individual (EPI) y ropas de trabajo*

42.1. La empresa proporcionará al personal la correspondiente dotación de EPI adecuados para el desempeño de sus funciones cuando la naturaleza de las tareas a realizar los exijan.

42.2. Los EPI estarán en adecuado estado de conservación y se adaptarán a las condiciones físicas del trabajador, para que no dificulten el normal desenvolvimiento en sus actividades, debiendo ser de fácil limpieza y de uso exclusivo y personal.

42.3. La empresa entregará a todos los trabajadores destinados a trabajos de producción/manipulación una prenda de trabajo cada año, excepto para aquellos que efectúen labores marcadamente sucias, para los cuales la reposición de la prenda se hará cuando, a criterio de la empresa, la misma esté deteriorada.

42.4. La empresa determinará las características de las prendas de trabajo. Los trabajadores estarán obligados al cuidado y limpieza de las mismas, a utilizarlas en la empresa y a no ocupar el puesto de trabajo sin ellas.

42.5. Si se produce la marcha del trabajador de la empresa, cualquiera que sea la causa, aquél devolverá a ésta su prenda de trabajo o EPI.

42.6. El personal eventual tendrá derecho a estas prendas en las mismas condiciones especificadas, cuando sus contratos vayan a tener una duración igual o superior a seis meses.

42.7. El uso de los EPI'S y las prendas de trabajo entregadas tendrá carácter obligatorio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

A los efectos de facilitar la integración de las extintas categorías profesionales en el nuevo sistema de clasificación funcional por grupos profesionales, se reseñan en el Anexo 2 los nuevos grupos profesionales.

ANEXO 1

RETRIBUCIONES
(en euros)

El valor de las retribuciones variará en función del cómputo total de horas de la jornada laboral anual, de la siguiente manera:

— Salario bruto anual = salario bruto mensual x 14 pagas.
— Valor hora trabajada (descuento hora ausencia) = Salario bruto anual/cómputo total horas jornada anual.
— Valor hora extra diaria = valor de hora trabajada + 10 %.
— Valor hora extra sábado = valor de hora extra diaria + 10 %.
— Valor hora extra festiva = valor de hora extra sábado + 10 %.
— Valor hora nocturna = valor de hora extra festiva + 10 %.

Grupo profesional	Salario bruto mensual
1	1.672,10
2	1.527,10
3	1.326,32
4	1.262,42
5	1.192,15
6	883,99
7	850,89
8	659,45
9	645,30

BOCM-20130810-5

ANEXO 2

GRUPOS PROFESIONALES

Grupos profesionales

1. Responsable de Departamento: producción, calidad y administración.
2. Responsable de Almacén, Aux. Administración.
3. Ayudante de Departamento: producción, calidad, almacén. Encargado Polivalente.
4. Personal de mantenimiento.
5. Carretillero/a.
6. Encargada/o de línea.
7. Mozo/a de almacén.
8. Manipulador / Manipuladora de 1ª.
9. Manipulador / Manipuladora de 2ª.

(03/24.229/13)

BOCM-20130810-5