

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2018-8789 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Hispano Italiana Revestimientos Vitreos, S.A. (HISBALIT), para el periodo 2018-2021.*

Código 39100690012018.

Visto el texto del Convenio Colectivo de empresa Hispano Italiana Revestimientos Vitreos, S. A. (HISBALIT), para el periodo 2018-2021, suscrito con fecha 6 de junio de 2018, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 27 de septiembre de 2018.

La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA HISPANO ITALIANA REVESTIMIENTOS VITREOS SA (HISPALIT)

DISPOSICIONES PRELIMINARES

Primera.- Partes firmantes del convenio colectivo

Son partes firmantes del presente convenio colectivo de trabajo para la empresa HISPANO ITALIANA REVESTIMIENTOS VITREOS (en adelante HISBALIT), de una parte y en representación de los trabajadores los siguientes señores miembros todos ellos del comité de empresa:

D Jesús Cuevas Fernández

D^a Lorena Juárez Llata

D Mar Vega Villanueva

D Ignacio Sánchez Eguren

D^a Margarita Pernía Revilla.

Y en representación de la empresa,

D Javier Guzmán Gutiérrez

D Carlos López Oria

CVE-2018-8789

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar y pactar el presente convenio colectivo de empresa.

Segunda. Vinculación a la totalidad.

El Convenio Colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su totalidad.

Tercera. Normas subsidiarias

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto, como derecho supletorio, en la legislación vigente.

Cuarta. Prohibición de discriminación

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

CAPÍTULO I

Ámbito

Artículo 1. Territorial.

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la sociedad HISBALIT en Cantabria

Artículo 2. Funcional.

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la empresa HISBALIT y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 3. Personal.

Se regulan por el presente Convenio Colectivo las relaciones laborales entre la empresa HISBALIT y sus trabajadores. Se excluyen del ámbito personal los supuestos contemplados en el artículo 1.3, del Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) El personal vinculado a la empresa por un contrato laboral especial del artículo 2 ET, se regirá por sus respectivos Decretos reguladores o contratos individuales.

Artículo 4. Temporal. Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2018 y tendrá una duración de 4 años, finalizando en consecuencia el 31 de diciembre de 2021.

Este Convenio Colectivo se prorrogará de año en año si, al menos, tres meses antes a la

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

fecha de expiración, no es denunciado por alguna de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la Autoridad laboral. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Transcurrido el plazo legal desde que se produjo la denuncia sin que se haya alcanzado un acuerdo para sustituir el convenio vencido, las partes someterán sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio.

Ambas partes acuerdan expresamente, que durante las negociaciones para la renovación de presente Convenio Colectivo, éste mantendrá su plena vigencia hasta la consecución de un nuevo acuerdo que lo sustituya.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos.

Las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimas y obligatorias por lo que subsistirán, en su caso, las condiciones más beneficiosas que tengan reconocidas los trabajadores como consecuencia de pacto individual.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Si alguna o alguna de las normas pactadas fuesen alteradas por disposiciones legales, se considerará causa de revisión, a menos que las partes, de común acuerdo, renuncien expresamente a dicha revisión.

**CAPÍTULO II
Comisión Mixta paritaria**

Artículo 7. Creación, composición y funciones.

Creación: Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, con carácter preceptivo.

Composición: La Comisión Mixta estará integrada por 2 miembros por cada una de las partes de representación de los trabajadores y de la empresa. Podrá utilizar los servicios ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Funciones: Son funciones de la Comisión, las siguientes:

- Interpretación y aplicación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Homologar, legitimar y remitir al BOC para su publicación, todas las tablas salariales.

-Participar en la solución de conflictos surgidos en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstos en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Procedimiento de la comisión mixta.

La Comisión Mixta, se reunirá a convocatoria de cualquiera de las partes que la integran, mediante escrito en el que se especificarán el asunto o asuntos a tratar.

Los acuerdos de la Comisión Mixta quedarán recogidos en un acta y tendrán carácter vinculante. En caso de desacuerdo, se recogerán, asimismo en acta, los términos y posiciones de las partes, usando estas de las atribuciones que crean les asiste en derecho.

Procedimiento:

1. Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán resolverse en el plazo de quince días.
2. Procederá a convocarla cualesquiera de las partes que la integran.
3. Solamente entenderá de las consultas sobre interpretación del convenio, y propuestas de mediación y arbitraje, que se presenten a la misma.
4. La Comisión Mixta podrá emplear en su funcionamiento medios telemáticos, remitiendo a cada una de las representaciones las propuestas de acuerdo por correo electrónico, junto con la documentación necesaria para expresar su posición. En un plazo máximo de cinco días naturales, cada parte contestará a la Comisión, que incorporará las respuestas a un acta, de la que se enviará copia a cada uno de los miembros de la Comisión además de a los interesados.

A) Interpretación. Los conflictos sobre interpretación del presente Convenio se someterán al dictamen de la Comisión Mixta como trámite previo a su remisión a la jurisdicción.

En el supuesto de acuerdo entre las partes, dicho acuerdo se recogerá en un acta.

B) Mediación.

1. En aquéllos supuestos establecidos en el Convenio y cuando las partes en conflicto lo decidan, la Comisión Mixta intervendrá directamente o a través de mediadores designados al efecto, para instar a los rivales a que solucionen su discrepancia a través de un acuerdo.
2. Propuesta la mediación por las partes en litigio o siendo procedente por establecerlo así el Convenio, cada una de las representaciones en la Comisión Mixta designará dos mediadores que formarán el colegio mediador, presidido por el miembro de más edad y ejerciendo las labores de secretario el más joven.

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

3. Constituido el colegio, serán convocadas las partes en conflicto, a quienes se oirá sucesivamente y tantas veces como lo requiera el colegio mediador, que les instará a que alcancen un acuerdo.
4. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación.
5. La Comisión Mixta podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores, incluso asumiendo directamente el papel de colegio mediador.

C) Arbitraje.

1. Las partes enfrentadas en un conflicto podrán acordar que sea dirimido por medio del arbitraje de la Comisión Mixta o de árbitros designados al efecto por ésta.
2. El pacto de solución arbitral se remitirá a la Comisión Mixta quien podrá asumir directamente la resolución del conflicto o bien encomendarlo a uno o varios árbitros. 3. En el supuesto de encomendarse el conflicto a varios árbitros, se constituirá un colegio a semejanza de lo previsto para la mediación.
4. Las partes enfrentadas expondrán sus posiciones por escrito al órgano arbitral quien, para instruirse mejor en la cuestión, podrá convocarlas a una sesión oral.
5. La resolución que, en su caso, emita el órgano arbitral, se trasladará a la Comisión Mixta.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 9. Facultad de organización.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente. A este respecto, la Dirección llevará a cabo diversas acciones, asegurando la información y la participación de los trabajadores y de los representantes de los trabajadores, con el objetivo de obtener los mejores niveles de calidad, productividad, seguridad y salud laboral, mediante la utilización más adecuada de los recursos.

Artículo 9. Productividad.

Conscientes las partes, de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la Organización del trabajo producción y la adecuación del marco social e institucional a la consecución a tales mejoras, las partes firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, de cara a orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

- a) Elevar la competitividad y la rentabilidad de la empresa.
- b) Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en su conjunto.
- c) Maximizar el empleo.
- d) Mejorar las condiciones de trabajo.
- e) Negociación de los asuntos relacionados con la productividad, cuando ambas partes lo consideren oportuno, a través de acuerdos específicos a nivel de empresa. La introducción de estos temas se realizará de forma progresiva y tomando en consideración a las circunstancias que concurren en cada caso.

Artículo 10. Sistema de incentivos.

Se analizará implantar un sistema de incentivos, pactado entre empresa y los representantes legales para medir la productividad global de un grupo de trabajo, línea, sección de fábrica, etc., y de acuerdo a la producción realmente entregada, con la calidad exigida, descontando la producción rechazada por causas imputables a los trabajadores.

Artículo 11. Cambio de puesto de trabajo.

Dentro de la organización del trabajo, las empresas efectuarán los cambios de puesto de trabajo, cuando sea necesario para la buena marcha de su organización.

Artículo 12. Reclamaciones de los trabajadores.

El trabajador a través de su inmediato superior en la organización o por medio de sus representantes legales, podrá poner en conocimiento de la empresa cuantas dudas, quejas, perjuicios o demandas, se relacionen con la prestación de su trabajo.

Las empresas contestarán en el plazo máximo de diez días las cuestiones así planteadas.

En caso de disconformidad, el trabajador afectado puede acudir a plantear su reclamación ante el comité de empresa o ante la Jurisdicción competente.

Artículo 13. Disciplina en los centros de trabajo.

Si el trabajador observa entorpecimientos para ejecutar su trabajo, faltas o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes.

El trabajador tendrá el deber profesional de cuidar las máquinas y útiles que le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación, funcionamiento y limpieza, siendo responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia.

Artículo 14. Discreción profesional y deber de no concurrencia. Dedicación.

El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa, lo mismo durante el contrato que después de su extinción.

El trabajador tiene el deber de no concurrir con la actividad de la empresa ejerciendo una competencia desleal.

Artículo 15. Abuso de autoridad.

Son aquellas conductas que consisten en una orden dada por el jefe o encargado al trabajador que está bajo sus órdenes, contraria a las condiciones de trabajo legales o pactadas o a su dignidad como persona.

Para reclamar contra el abuso de autoridad, los trabajadores pueden dirigirse a la propia Dirección de la empresa y en caso de no ser atendida su reclamación pueden dirigirse a la autoridad laboral.

Artículo 16. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral.

1. De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de los trabajadores para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones diarias. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Se establecen las siguientes medidas preventivas:

a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en las empresas, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través del comité de empresa. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación legal de los trabajadores, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales, y en el que serán de aplicación todas las garantías establecidas en el artículo 94 del presente Convenio Colectivo. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

e) Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la Representación de los trabajadores.

Artículo 17. Turnos de trabajo

1. Se entiende que es facultad privativa de la empresa, organizar turnos de trabajo y sus relevos, así como cambiar aquellos cuando lo requieran las condiciones productivas.

La modificación del sistema de turnos se llevará a efecto por la empresa, previo aviso al comité de empresa y a los trabajadores con una antelación mínima de 15 días.

2. Ausencias imprevistas: Se considerará imprevista la ausencia de la persona que deba incorporarse al trabajo y no avise a la empresa o que lo haga con una antelación inferior a 4 horas al momento en que se habría de incorporar.

3. Retrasos: Igualmente se entiende que en las industrias que tengan establecidos sistemas de turnos, están obligadas a tener cubiertas las plantillas en cada uno de los turnos y sus relevos. El trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta ser sustituido y en todo caso hasta un máximo de dos horas, para los puestos que requieran una continuidad entre turno y turno. Esta espera le será compensada al trabajador bien económicamente o bien con descansos.

CAPÍTULO IV Contratación

Artículo 18. Modalidades

Las modalidades de contratación básicas, para personal de nuevo ingreso, serán las que legalmente se establezcan, adecuándose a la necesidad que lo justifique, informando previamente a los representantes de los trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la aplicación de la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción prevista en el Convenio Nacional para la industria del vidrio y la cerámica.

Artículo. 19. Ingresos y periodo de prueba.

1. Los trabajadores serán reconocidos por el servicio de prevención contratado por la empresa.

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

2. Se acuerda un período de prueba de seis meses para los técnicos titulados, cuatro meses para los técnicos no titulados, un tres para el personal administrativo y ventas y un mes días para el resto de trabajadores.
3. El empresario propondrá y el trabajador realizará las experiencias que constituyen el objeto de la prueba, las cuales se corresponderán con las funciones a realizar.
4. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al Grupo o Nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.
5. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.
6. La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.
7. Los cursillos de capacitación dados por la empresa serán computados como a cuenta del período de prueba.
8. Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así está especificado en su contrato de trabajo.

Artículo 20. Derecho de información a los trabajadores y al Comité de empresa

Se informará al trabajador y a los representantes legales del mismo de las condicionales laborales, todo ello de acuerdo con lo previsto en la legislación y normativa vigente sobre la materia.

Artículo 21. Contratación de discapacitados.

La empresa, en materia de contratación de trabajadores discapacitados cumplirá con las previsiones legales establecidas en el Real Decreto 364/2005.

Se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las Empresas que supongan, en contra de los discapacitados, discriminaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo.

Artículo 22. Contrato a tiempo parcial.

1. Los trabajadores contratados a tiempo parcial 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.

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

Los trabajadores contratados a tiempo parcial percibirán los conceptos económicos de carácter en las mismas condiciones que el resto de la plantilla, pero lo percibirán en proporción a la jornada trabajada.

2. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias.

Artículo 23. Contrato de trabajo en prácticas.

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Las situaciones de riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

d) La retribución del trabajador no será inferior al 70 y al 85 por 100 durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio

CVE-2018-8789

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. El salario resultante de la aplicación de los citados porcentajes no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

e) Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Artículo 24. Contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Dentro de los límites de edad fijados en la Ley, se podrá celebrar con trabajadores que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.

Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje será del 80%, 90% y 95% respectivamente para el primer, segundo y tercer año de duración del contrato. Estos porcentajes se aplicarán sobre el salario correspondiente al trabajo para el que se está realizando la formación.

La retribución así determinada se entiende referida a la jornada anual respectivamente establecida para cada año de vigencia y será proporcional al tiempo efectivo de trabajo con exclusión del tiempo de formación.

Artículo 25. Preaviso por cese del contrato temporal.

El final de los contratos temporales concertados al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción de los contratos de interinidad y eventuales por circunstancias de la producción, cuyas duraciones fuesen iguales o superiores a seis meses, deberá preavisarse, por escrito, con una antelación mínima de quince días.

CVE-2018-8789

No obstante lo anterior, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

El empresario no viene obligado a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.

Artículo 26. Ceses voluntarios.

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

- Personal de los Grupos Profesionales 7 y 8: dos meses.
- Personal de los Grupos Profesionales 4,5 y 6: un mes.
- Personal de los Grupos Profesionales 1, 2 y 3: quince días.

La falta de preaviso por parte del trabajador permitirá a la empresa reclamar una indemnización por daños y perjuicios cifrada en los salarios correspondientes a los días de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 27. Jornada anual.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de 40 horas semanales de trabajo efectivo con equivalencia en cómputo anual a una jornada máxima de 1747 horas.

Artículo 28. Modalidades de horario.

Respetando el cómputo de número total de horas de trabajo efectivo anual, se establecerá, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, los horarios en los que se recoja la distribución de las horas anuales, según sea la jornada normal o a turnos.

Jornada normal.-El personal que no trabaja a turnos, trabajará de lunes a viernes en Jornada Partida, distribuyéndose esta, de modo que se asegure la más eficaz atención a los clientes.

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

Jornada a turnos.-Este personal prestará turnos de ocho horas diarias de duración, con un tiempo de descanso diario de quince minutos computable como de trabajo efectivo.

Por necesidades coyunturales del proceso de fabricación, la Dirección establecerá anualmente la organización más conveniente de los turnos, informando previamente a los representantes legales de los trabajadores y con preavisos de cuarenta y ocho horas, mínimo, a los trabajadores afectados.

Jornada especial refuerzos turno.- Por necesidades de los costes de producción, se crea una jornada especial de refuerzo de los turnos de trabajo implantados. Esta jornada especial de trabajo, contará con una plantilla especial de trabajadores que realizarán su trabajo en dos jornadas semanales de 12 horas de duración cada una de ellas (respetándose en todo caso el descanso mínimo de 12 horas entre el final de una jornada el comienzo de la siguiente). La jornada semanal de estos trabajadores será de 24 horas , lo que representa un 60 por ciento de la jornada normal establecida en este convenio para un trabajador contratado a jornada completa; retribuyéndose el trabajo en proporción a la jornada realizada.

El personal que trabaje a turno total o especial, estará obligado a trabajar los días que le corresponda por su calendario de turnos.

Cuando un trabajador a jornada normal pase temporalmente a sustituir a otro trabajador a turno, o viceversa, se regularizará la diferencia de horas de trabajo que pueda producirse.

Artículo 29. Bolsa de horas

La práctica y experiencia en la fabricación muestran que es necesario implantar mecanismos que corrijan ciertos desajustes que se producen y que obedecen a problemas del mercado, costes de energía, averías, proveedores y otros varios de análoga naturaleza. Un mecanismo eficaz consiste en racionalizar la jornada anual de trabajo de la plantilla, flexibilizando la misma y distribuyendo de forma irregular la jornada en un 12%. Para ello se crea una bolsa de horas por cada trabajador.

La empresa podrá deber horas que los trabajadores ya hayan trabajado y no cobrado. También podrá ser acreedora de horas ya pagadas y que no se hayan trabajado. La Bolsa de horas de cada trabajador queda conformada con el saldo de horas que presente a 31 de Diciembre de cada año una vez compensadas de forma automática las horas que la empresa deba al trabajador con las que éste último deba a la empresa.

El saldo a final del año, resultante de la compensación de las horas positivas con las negativas del ejercicio, a su vez, se compensará con tiempo de descanso o de trabajo en el plazo de los 18 meses siguientes.

Anualmente, con ocasión de la fijación de los calendarios laborales de las diferentes secciones de la fábrica se determinarán las horas que podrán pasar a integrar la Bolsa de horas y teniendo en cuenta las previsiones productivas y organizativas existentes.

Artículo 30. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 ET se registrará día a día y se totalizarán anualmente. La retribución de las horas extraordinarias se producirá en los términos previstos en el artículo 51 de este convenio.

Artículo 31. Vacaciones.

1. Las vacaciones serán de treinta días naturales por año natural completo de servicio efectivo en la empresa. Estas no podrán iniciarse en festivo o víspera de festivo.
2. El trabajador que no tenga un año completo de servicio tiene solamente derecho a disfrutar la parte proporcional correspondiente.
3. Es nulo el pacto de cobrar las vacaciones sin disfrutarlas, salvo en el caso de que se produjera el cese del trabajador, en cuyo supuesto se le abonará la parte proporcional de los días de vacaciones devengados y no disfrutados.

Artículo 32. Programación del periodo de vacaciones.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal 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.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, al que se refiere el artículo 38.3 del ET 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 ET, se tendrá derecho a disfrutar vacaciones en fecha distinta a la de dichas situaciones al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan

Artículo 33. Retribución de las vacaciones

Serán abonadas calculándose las retribuciones variables conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos salariales (con exclusión de los conceptos indemnizatorios y los no salariales), en jornada normal, con exclusión en todo caso de horas extraordinarias, en los tres meses naturales anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

Artículo 34. Licencias retribuidas.

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

- a) Quince días, en caso de matrimonio.
 - b) Un día, en la fecha de celebración, por matrimonio de hijos, hijas, padre o madre, hermanos o hermanas.
 - c) Tres días por el nacimiento de hijo, hija o por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con alguno de estos motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
 - d) Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge del trabajador, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días, o de cinco días en caso de gravedad, justificándolo.
- En los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, de acuerdo con la dirección de la empresa, se podrá fraccionar el permiso, siempre que en los días de utilización persistan las circunstancias que dieron lugar al nacimiento del derecho.
- En el caso de que durante el permiso por nacimiento de hijo, no fuera posible formalizar la inscripción del recién nacido en el Registro civil por encontrarse éste cerrado, la empresa concederá al trabajador un permiso retribuido por el tiempo necesario para la realización de este trámite.
- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
 - f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del ET.

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

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Permiso para asistencia a Consultorio de Médico. El trabajador dispondrá de un permiso de 16 horas cada año para la consulta a médico.

i) En caso de muerte de un compañero de trabajo en accidente laboral, durante el tiempo necesario para asistir al entierro.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores 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, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 2 del artículo 34 de este Convenio.

Artículo 35. Permisos retribuidos por exámenes.

El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional con aprovechamiento ordinario.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 36. Reducción de jornada por motivos familiares.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El trabajador y el empresario podrán pactar que la reducción de la jornada opere sobre módulo distinto al diario.

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

2. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia del artículo 32.2 y de la reducción de jornada de este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 37. Suspensión con reserva de puesto de trabajo en casos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

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

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

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 descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

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

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

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, trabajadora 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.

2. En los términos establecidos en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas (cinco semanas ininterrumpidas para los nacimientos ocurridos a partir de 05-07-2018), ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo, hija a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Excedencia y licencia no retribuida para los casos de nacimiento, adopción o acogimiento.

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

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años 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.

2. Los trabajadores tendrán derecho a una licencia no retribuida de 15 días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento que, en los casos de adopción o acogimiento internacionales podrá ser de 60 días naturales.

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

CAPÍTULO VI Clasificación profesional

Artículo 39. -Clasificación profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en el ámbito del presente Convenio Colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realiza en Grupos Profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los trabajadores.

Podrán establecerse, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales, a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos, previa la idoneidad exigible. Los trabajadores de la plantilla de la empresa quedan adscritos a los distintos grupos y, si las hubiere dentro de ellos, a las antes referidas áreas funcionales.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio.

Artículo 40. Factores de encuadramiento.

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio Colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta: Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Los grupos profesionales y, dentro de ellos, las divisiones orgánicas o funcionales, tienen un carácter meramente enunciativo, sin que la empresa venga obligada a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 41. Movilidad funcional.

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en el artículo 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Aún siendo una materia de derecho necesario y considerando que las decisiones empresariales pueden afectar individual, plural o colectivamente a los trabajadores, los conflictos surgidos en materia de clasificación profesional, se resolverán teniendo en cuenta lo previsto en el ASAC en materia de mediación y arbitraje.

Artículo 42. Trabajos en diferentes grupos profesionales.

A). Trabajos de superior grupo profesional.

En los casos de necesidad, y por el plazo que no exceda de cinco meses ininterrumpidos en un año o siete meses en dieciocho meses, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior Grupo profesional, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe.

Transcurrido dicho período el trabajador podrá a voluntad propia, continuar realizando trabajos de Grupo Profesional superior o volver al puesto que ocupaba con anterioridad.

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

En el primer caso, ascenderá automáticamente a tal Grupo Profesional, percibiendo las retribuciones correspondientes al mismo.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por incapacidad transitoria, permisos y excedencias forzosas. En estos supuestos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, dando derecho a la superior retribución durante el tiempo de sustitución, pero no a la consolidación de Grupo Profesional ni salario. En todos los casos les serán notificados previamente al trabajador las causas que motivan el cambio.

B). Trabajos de inferior grupo profesional.

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias e imprevisibles, y previa notificación a los representantes legales de los trabajadores, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de Grupo Profesional inferior al que tengan reconocido y este no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado siempre que ello no perjudique su formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su Grupo profesional y función anterior le correspondan.

Si el cambio de destino aludido en el párrafo anterior tuviese su origen en la petición del trabajador o el haber sido contratado para Grupo profesional inferior por no existir plaza vacante en el suyo, se asignará a este el jornal que corresponda al trabajo efectivamente prestado, pero no se le podrá exigir que realice trabajos superiores al del Grupo profesional por la que se le retribuye.

C). Trabajos de igual grupo profesional.

Las empresas, dentro de sus facultades de organización podrán destinar a sus trabajadores a puestos de trabajo distinto, dentro del mismo Grupo, en cuyo caso percibirán estos los complementos salariales que correspondan al nuevo puesto que no podrán ser inferiores al puesto de origen.

1. Los ascensos se harán por el sistema de concurso-oposición. Cuando exista una vacante, la dirección de la empresa la dará a conocer a los representantes legales de los trabajadores, quienes, para conocimiento de todo el personal, lo publicará en los tablones de anuncios.

Esta notificación deberá realizarse con una antelación máxima de un mes a la fecha de celebración de las pruebas y deberá contener detallada exposición de las vacantes o puestos a cubrir y las fechas en que deberán efectuarse las pruebas.

Una vez notificada por la empresa la existencia de una vacante, se constituirá en el plazo de tres días el Tribunal calificador, que definirá las pruebas a las que han de someterse los aspirantes, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de

aprobado. Ello lo realizará en el plazo máximo de diez días, con el fin de que sea expuesto en el tablón de anuncios con una antelación de quince días, como mínimo, a la celebración de las pruebas.

2. Composición del Tribunal calificador.

El Tribunal calificador está compuesto por:

- El Presidente que designe la dirección de la empresa.
- Un Técnico nombrado por la empresa, y perteneciente al departamento en el que se vaya a cubrir la vacante.
- Dos miembros del Comité de Empresa, delegados de personal o trabajadores nombrados por los representantes legales de los trabajadores.

En todo caso, como mínimo, uno de los trabajadores habrá de ostentar igual o superior grupo o nivel profesional que la de la vacante a cubrir.

- Un Secretario, que ordinariamente será un administrativo, designado por la dirección de la empresa, que levantará Acta de las reuniones, careciendo de voto en las decisiones.

Una vez aplicados los criterios establecidos en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, en igualdad de condiciones se atribuirá el ascenso según el siguiente orden de prioridades: La persona del sexo menos representado del nivel profesional en el centro de trabajo. La persona del sexo menos representado en la empresa.

Artículo 43. Personal subalterno.

Tendrán preferencia para las vacantes de subalternos que se produzcan, aquellos trabajadores fijos de plantilla que, por razones de edad o de sus condiciones físicas, deban pasar, por prescripción facultativa, a desempeñar puestos de menor esfuerzo, siempre que estas no impidan el desempeño normal del cargo.

Artículo 44. Puestos de confianza.

Serán de libre designación de la Empresa, quien comunicará a la representación legal de los trabajadores en el seno de la misma, a instancia de esta, los supuestos considerados como tales, esto es, de confianza.

Artículo 45. Grupos profesionales. Características generales.

En anexo I se contiene la relación de actividades tipo y específicas de los grupos profesionales.

Grupo Profesional 1

1. Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente.

Los trabajadores incluidos en este grupo profesional, pasarán al Grupo profesional 2 a los dos años de antigüedad.

Grupo profesional 2

1. Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Educación Secundaria Obligatoria.

Se subdivide en dos subgrupos: 2.I y 2.II atendiendo a la mayor o menor especialización del trabajador.

Grupo profesional 3

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

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica, Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 4

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio y Bachillerato, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 5

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor. Tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Formación Profesional de grado superior complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 6

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, y tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 7

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «0» o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 0

1. Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

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

CAPÍTULO VII

Estructura de la remuneración

Artículo 46. Estructura retributiva

1. La retribución del personal se compone del salario base y los complementos salariales establecidos en este Convenio colectivo.

2. El salario base es la retribución fijada en este convenio para cada grupo profesional por unidad de tiempo y que queda recogida en la tabla que figura en el anexo 1. En dicho importe se ha integrado la paga extra de marzo.

Si el trabajador realizase una jornada inferior a la establecida en este convenio, el salario base lo percibirá proporcionalmente a la jornada trabajada.

3. Se establecen los siguientes complementos salariales: Plus de Antigüedad consolidada, Incentivo Producción, Plus de asistencia, Plus Penosos consolidado, Plus Nocturnos, Plus Festivos, Pagas extraordinarias de Julio y Navidad, Estudios.

Artículo 47. Plus Antigüedad consolidada.

A partir del 01 de Enero de 2018 queda suprimido el concepto establecido en la empresa Antigüedad y por lo tanto no se devengan por este concepto nuevos derechos.

Los trabajadores que tengan pendiente de devengar un trienio, se les reconocerá dicho trienio incompleto proporcionalmente al tiempo transcurrido desde el devengo del último trienio completo (o desde la fecha del alta en el caso de no llevar tres años) y hasta el 31/12/2017. El importe por dicho trienio incompleto se incorporará al Plus de antigüedad consolidada.

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

Los trabajadores mantendrán la cantidad devengada por este concepto. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de «**Plus antigüedad consolidada**», no siendo absorbible ni compensable.

Si el trabajador realizase una jornada inferior a la establecida en este convenio, el Plus de antigüedad consolidada se percibirá proporcionalmente a la jornada trabajada.

Artículo 48. Plus de asistencia.

Se establece un Plus de asistencia, de igual cuantía para todos los trabajadores y cuyo importe mensual es el fijado en la tabla del anexo 1. En el caso de meses incompletos de trabajo se percibirá proporcionalmente.

Si el trabajador realizase una jornada inferior a la establecida en este convenio, el Plus de antigüedad consolidada se percibirá proporcionalmente a la jornada trabajada.

Artículo 49. Plus trabajos Penosos consolidado.

Por mejora de las instalaciones y de los procedimientos que se han venido introduciendo en los procesos productivos, en años anteriores, las condiciones de penosidad, toxicidad y peligrosidad se han visto disminuidas y en algunos casos han desaparecido. Por tal razón, a partir del 01 de Enero de 2018, dejará de abonarse el concepto por trabajos Penosos, tóxicos o peligrosos.

Con el objeto de no perjudicar el nivel de ingresos de aquellos trabajadores que viniesen percibiendo tal concepto, a partir del 01 de Enero de 2018, la empresa compensará a dichos trabajadores con un concepto, de carácter personal y absorbible, denominado **Plus Penosos consolidado** y cuyo importe será el que los trabajadores perciban en el mes de diciembre de 2017.

Si el trabajador realizase una jornada inferior a la establecida en este convenio, el Plus de penosos consolidado se percibirá proporcionalmente a la jornada trabajada.

Artículo 50. Plus festivos

Los trabajadores percibirán un complemento por cada día de prestación de servicios en domingo o festivo de 9.79 euros.

Si el trabajador realizase una jornada inferior a la establecida en este convenio, el Plus de antigüedad consolidada se percibirá proporcionalmente a la jornada trabajada.

Artículo 51. Retribución horas extras.

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso, incrementado en un 75, siendo acumulables en días completos. Por acuerdo entre la dirección de la empresa y los trabajadores, puede sustituirse el descanso por una compensación económica consistente en el valor de la hora ordinaria incrementada en un 40%.

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

Artículo 52. Plus Nocturnidad.

Los trabajadores que realicen el turno de noche percibirán por cada jornada de turno trabajada un Plus de nocturnidad cuya cuantía diaria se recoge en la tabla del anexo 1 de este convenio.

Artículo 53. Pagas extraordinarias Julio y Navidad. Devengo y pago.

Se establecen dos pagas extras anuales. La primera denominada Paga extra de Julio y la segunda denominada Paga extra de Navidad.

Cada paga extraordinaria estará integrada por el salario base, Plus de antigüedad consolidado, Plus de Asistencia. Plus penosos consolidado.

Pago.- La paga extra de Julio se devengará entre el 1 de Enero y el 30 de Junio y se pagará antes del día 15 de julio. Se percibirá a prorrata en función del tiempo trabajado en el semestre.

La paga extra de Navidad se devengará entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre y se pagará antes del día 21 de Diciembre. Se percibirá a prorrata en función del tiempo trabajado en el semestre.

Si el trabajador realizase una jornada inferior a la establecida en este convenio se percibirán proporcionalmente en relación con la jornada trabajada.

Artículo 54. Paga extra de Marzo (acuerdo de eliminación y compensación).

A partir del 01 de Enero de 2018 desaparece la Paga extra de Marzo que estaba establecida en la Empresa.

Con el objeto de que los trabajadores no pierdan nivel de ingresos, el importe anual de dicha paga extra, a partir del 01 de Enero de 2018, se ha integrado en el salario base y complemento de antigüedad a partir del 01 de Enero de 2018.

Artículo 55 Plus de Viajes (eliminación y compensación)

Los importes de naturaleza no salarial que venía abonando la empresa para compensar los VIAJES (gastos de desplazamiento y transporte) que compensaban los gastos del desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo y viciversa, quedan integrados en el Plus de Asistencia, sin que proceda por tanto el abono del conceptos Viajes desde el 01 de Enero de 2018,

La integración de este concepto se hará por el importe vigente a 31 de Diciembre de 2017.

Artículo 56. Desplazamientos, dietas y kilometraje.

Uso de vehículo propio. En el supuesto de utilizar el trabajador el vehículo propio, para el servicio de la empresa, su uso se pagará a razón de: 0,33 euros por kilómetro, durante toda la vigencia del Convenio.

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

Dieta Completa. Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención y estancias que se originan en el desplazamiento y permanencia fuera del centro habitual de trabajo por orden de la empresa.

Se devengará dieta completa, el día de salida, cuando el trabajador haya de efectuar las dos comidas principales fuera de su domicilio habitual y deba pernoctar fuera del mismo.

En el caso de que el trabajador deba efectuar una sola comida y pernoctar, se devengará el importe resultante del promedio aritmético entre la media y la dieta completa.

El importe de la dieta completa será de 53.75 euros

Media Dieta. Se devengará media dieta cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su domicilio y solo realice una de las principales comidas fuera de su domicilio habitual.

El importe de media dieta será de 7 euros.

Artículo 57. Compensación por traslado.

Los trabajadores sujetos al traslado de centro de trabajo que exija su cambio de residencia, según lo previsto en el 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a percibir una compensación equivalente a seis días de dieta por cada uno de los miembros de la unidad familiar que, junto al trabajador, se vean obligados al cambio de residencia.

Artículo 58. Ayuda por hijos en edad escolar.

Los trabajadores con hijos entre uno y dieciséis años inclusive tendrán una subvención por estudios de 12.88 euros por cada hijo. Esta ayuda se abonará únicamente por doce mensualidades.

Artículo 59. Póliza de seguros para accidentes de trabajo.

La empresa contratará una póliza de seguros para accidentes de trabajo, incluido el accidente *in itinere*, que abarcará a los trabajadores que se incluyan en el documento de cotización a la Seguridad Social. La suma asegurada será de 24.433,00 euros.

Las contingencias a cubrir serán las de muerte e invalidez según el baremo que figura en el anexo III.

Artículo 60. Complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

En los supuestos de incapacidad temporal por accidente de trabajo, incluido el accidente *in itinere*, o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento del 25 por 100 sobre la base reguladora de la prestación de Incapacidad Temporal.

Dicho complemento se percibirá mientras el trabajador perciba la prestación económica por incapacidad temporal y en cualquier caso por un período máximo de 12 meses.

Artículo 61. Incremento.

1. Para los años 2019, 2020 y 2021, la tabla salarial y el resto de las percepciones económicas del ejercicio precedente experimentarán un incremento igual al que experimente el índice anual de precios al consumo correspondiente al año precedente publicado por el INE.

Los atrasos derivados de los incrementos se abonarán en un solo pago, dentro del mes siguiente al de la aprobación de nuevas tablas salariales por la comisión negociadora del convenio.

CAPÍTULO VIII
Faltas y sanciones

Artículo 62. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresa reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 63. Faltas leves.

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de 30 minutos durante un mes sin que exista causa justificada para ello.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.
5. Falta de higiene y limpieza personal ocasional.
6. La falta de la debida corrección y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su real transcendencia merezcan esta calificación.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.
9. La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.
10. Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.

Artículo 64. Faltas graves.

Se consideran como faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.

Se consideran faltas leves las siguientes:

2. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal.
3. Faltar dos días al trabajo sin justificar.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Retenciones fiscales. Si existiera malicia se considerará «falta muy grave».
5. Intervenir en juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que fuesen.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de servicio si no implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para el trabajador o para sus compañeros.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización escrita.
10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
11. La disminución voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
12. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
13. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo por negligencia.
14. Negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargado de esta misión en presencia del representante sindical, o, en ausencia, de otro trabajador respetando al máximo la intimidad del trabajador.
15. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa.
16. Encontrarse en los locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa, sin la debida autorización escrita.
17. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas, utillaje, etc., que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros, compañeras de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.
18. Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de sus trabajadores.
19. Simular la presencia de otro trabajador, trabajadora valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
20. Usar el teléfono para asuntos particulares sin autorización.
21. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia.

Artículo 65. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de seis meses, o de veinte, cometidas durante un año.
2. Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, como de la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

Quedan incluidos en este apartado el falsear datos para las obras asistenciales de la empresa y de la Seguridad Social.

5. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
6. Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia competente, por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la empresa.
7. La continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros, compañeras de trabajo.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente sobre el trabajo y la distribución de drogas en el centro de trabajo.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligatoria.
10. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa si existiera competencia desleal y no mediara autorización escrita de la Dirección.
11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores o subordinados o a sus familiares.
12. Causar accidente grave a sus compañeros, compañeras de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
13. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
16. La insubordinación.
17. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos, el sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal.
18. La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la empresa con perjuicio para la misma.
19. Autolesión en el trabajo.
20. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores.
21. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa.

22. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.

23. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad temporal.

24. No utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia.

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

Artículo 66. Aplicación de las sanciones.

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de 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 de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a seis meses, para ascenso al Grupo o Nivel profesional superior.

C). Faltas muy graves:

- a) Pérdida temporal del Grupo o Nivel profesional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- c) Despido disciplinario según el artículo 54 ET.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, Grupo o Nivel profesional del mismo, y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 67. Régimen de sanciones.

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

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan. La de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

El plazo para impugnar las sanciones será de veinte días.

Artículo 68. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX Seguridad y salud laboral

Artículo 69. Criterios para la política de seguridad y salud en la empresa.

1. Disruptores endocrinos: Dentro de la política de seguridad y salud de la empresa, se incluirá el objetivo de sustituir las sustancias que estén catalogadas científicamente como disruptores endocrinos, cuando sea técnicamente posible y económicamente viable.
2. Reducción de los tiempos de exposición: De acuerdo con lo que prevé el artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales se contemplará la reducción de los tiempos de exposición como medida preventiva, en aquellas situaciones de especial riesgo en que sea técnicamente posible.
3. Acompañamiento en el centro de trabajo: Ningún trabajador vendrá obligado a permanecer solo en el centro de trabajo, garantizándose el contacto visual o por cualquier otro medio técnicamente viable de acuerdo con la evaluación de riesgos.

Artículo 70. Fichas de seguridad.

En los términos previstos en el artículo 36.2 b) de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, al Comité de Seguridad y Salud se le facilitará las fichas de seguridad de los productos y sustancias peligrosos utilizados en el proceso productivo que, de acuerdo con el artículo 41 de la misma norma, han de proporcionar los proveedores de dichos productos a los empresarios.

Artículo 71. Participación del comité de seguridad y salud.

Los delegados de prevención participarán en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Artículo 72. Delegado de prevención.

Se podrán designar por los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, como delegado de prevención, otros trabajadores de la propia empresa que no sean representantes del personal. Al delegado de prevención le corresponderá, además de las competencias en materia de salud, la representación de los trabajadores en materia medioambiental.

Artículo 73. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza,

el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. La trabajadora, durante la situación de baja por riesgo durante el embarazo, percibirá el subsidio, con cargo a la entidad gestora o a la mutua patronal de accidentes y enfermedades profesionales, del 100 de su base reguladora, de conformidad con lo establecido en el artículo 135 de la Ley General de la Seguridad Social.

5. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, hija y así lo certifiquen los Servicios

Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo, hija. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijo, hija menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

6. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

7. Será nulo el despido durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

Artículo 74. Formación en prevención de riesgos laborales.

Como desarrollo al artículo 19 de la Ley 31/95, los contenidos mínimos formativos en materia de prevención de riesgos laborales serán:

A. Para los delegados de Prevención:

- 1 Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
- 2 Riesgos generales y específicos: su prevención.
- 3 Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.
- 4 Primeros auxilios y planes de emergencia.
- 4 La actualización del plan de evaluación de riesgos.

B. Nivel específico por oficios:

- 1 Técnicas preventivas de oficio y función.
- 2 Medios, equipos y herramientas.
- 3 Interferencias en actividades.
- 4 Derechos y obligaciones.

C. Nivel Básico General:

- 1 Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
- 2 Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
- 3 Primeros auxilios y planes de emergencia.

Artículo 75. Equipos de protección individual.

En función de las características del puesto de trabajo, se facilitarán a los trabajadores

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

los equipos de protección individual (EPIs) adecuados a la eliminación o reducción de los riesgos propios de esos puestos. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a que se les proporcione por la empresa, dos equipos anuales, preferentemente, uno cada seis meses con arreglo a la época del año, consistentes cada uno de ellos en un mono, pantalón, camisa o jersey y bata.

El personal técnico y empleado tendrán derecho a una bata cada año. Unos y otros quedan obligados al uso de dichas prendas y cuidado y limpieza de las mismas. Igualmente es obligatorio para las empresas dotar de calzado, ropa impermeable y de abrigo al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Artículo 76. Reconocimientos médicos.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, facilitando los reconocimientos médicos precisos indicados por los servicios de vigilancia de la salud de acuerdo con las prescripciones legales.

CAPÍTULO X

Artículo 77. Derechos de las trabajadoras víctimas de la violencia de género

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:

1.1. A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

1.2. En el caso de verse obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

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

1.3. Suspender su contrato cuando que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. En estos supuestos, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

1.4. A que no se computen como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo primero del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

2. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Convenio.

Artículo 78. Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Las partes firmantes del Convenio se obligan a promover el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como velar por la adecuada aplicación de la regulación contenida en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y demás normativa vigente en la materia.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual a la mujer y al hombre, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo, remuneración o cualquier otra condición laboral regulada en el mismo, entre trabajadores de uno y otro sexo.

Las partes firmantes del Convenio impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y adoptarán políticas activas de diversidad. En este sentido ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

-Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

-Los procedimientos de selección y promoción profesional respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

-En materia de formación, se garantizará el principio de igualdad de oportunidades de acceso a las acciones formativas realizadas por la empresa.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera.- Con el objeto de compensar los efectos de la congelación de los pluses de antigüedad y penosos, en el plazo de tres meses las partes negociadoras constituirán una comisión negociadora para establecer los siguientes incentivos y mejoras:

- a) Incentivos adicionales al plus de asistencia y que tienen por objeto mejorar el índice de absentismo general de la empresa. Se buscarán formas de primar a los trabajadores que cumplan la totalidad de la jornada anual de trabajo.
- b) Incentivos a la productividad general. Se buscarán formas de primar a los trabajadores por el cumplimiento de objetivos generales de actividad y mejora de la producción, valorándose especialmente una mejora del aprovechamiento de los materiales fabricados, intentando, a demás, garantizar un incentivo mínimo.

Segunda. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo de la comisión negociadora, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 de la ley Estatuto Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, en los términos previstos en el artículo 41.4 del Estatuto Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo que afecten a las materias establecidas en el artículo 82.3 de la citada ley del Estatuto de los trabajadores y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido.

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

ANEXO 1 GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO 1.

- Peones en general
- Personal de limpieza

GRUPO 2.

2.I

- Peón Especialista.

2.II

- Especialista.2ª

GRUPO 3.

- Especialista 1ª
- Auxiliar administrativo
- Almacenero

GRUPO 4.

- Auxiliar administrativo 1ª
- Oficial 1ª
- Oficial administrativo 2ª
- Viajante

GRUPO 5.

- Encargados
- Jefes de sección
- Técnico organización

GRUPO 6.

- Jefe taller

GRUPO 7. COMUNES.

- Puestos para los que se requiera titulación superior y media

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

ANEXO 2

EMPRESA: HISPANO ITALIANA REVESTIMIENTOS VITREOS (HISBALIT)					
TABLA SALARIAL AÑO 2018					
Grupo Profesion	Salario Base	Plus Asistencia	P Julio Mensual	P Navidad Mensual	TOTAL AÑO
7	1534,80	111,43	1646,23	1646,23	23047,22
6	1135,30	111,43	1246,73	1246,73	17454,22
5	1029,91	111,43	1141,34	1141,34	15978,76
4	994,82	111,43	1106,25	1106,25	15487,50
3	903,53	111,43	1014,96	1014,96	14209,44
2.II	880,68	111,43	992,11	992,11	13889,54
2.I	870,72	111,43	982,15	982,15	13750,10
1	677,00	111,43	788,43	788,43	11038,02
COMPLEMENTOS SALARIALES					
TODAS CATEGORIAS		IMPORTE			
NOCTURNO		dia laborable s/ Salario Base			25%
FESTIVOS		Dia trabajado			10,06
ESTUDIOS:		Mes			13,21
PAGAS EXTRAORDINARIAS					
* PAGA JULIO Y NAVIDAD, cada una con los siguientes conceptos					
.-Salario base					
.-Antigüedad (consolidada)					
.-Plus Asistencia					
.-Plus Penosos (consolidado)					
.-					
NOTAS					
1,- A partir de 01/01/2018 no se devengan nuevos trienios					
2,- A partir de 01/01/2018 la Paga Marzo se incorpora a Salario Base					
3,- A partir de 01/01/2018 el concepto Viajes se ha incorporado al Plus de Asistencia.					

LUNES, 8 DE OCTUBRE DE 2018 - BOC NÚM. 197

**ACTA FINAL (COMPLEMENTARIA) NEGOCIACION CONVENIO COLECTIVO
EMPRESA HISPANO ITALARINA REVESTIMIENTOS SA (HGISBALIT)**

Reunidos en los locales de la empresa HISPANO ITALIANA REVESTIMIENTOS SA (HISBALIT), siendo las 10 horas del día 19 de Septiembre de 2.018. Asisten,

Por la empresa,
D Javier Guzmán Gutiérrez.
D Carlos López Oria.

Por los trabajadores,
D Jesús Cuevas Fernández

Dª Lorena Juarez LLata

Dª Mar Vega Villanueva

D. Ignacio Sánchez Eguren

Dª Margarita Pernía Revilla

Reunión que se celebra para introducir en el texto del convenio referencia a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir entre las partes firmantes del convenio colectivo.

Dicha modificación del texto se hace a propuesta del Jefe del Servicio de Relaciones Laborales de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Cantabria.

Por mayoría de los asistentes se acepta el consejo del funcionario y proponen introducir un nuevo anexo (anexo 3) al texto del convenio colectivo pactado con el siguiente texto:

ANEXO 3

**PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DE MANERA EFECTIVA DISCREPANCIAS
ENTRE LAS PARTES FIRMANTES DEL CONVENIO COLECTIVO.**

Las discrepancias que puedan surgir entre las partes para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo serán sometidas, con carácter previo a la vía judicial, al procedimiento de solución de conflictos establecido en el ORECLA.

El mismo procedimiento de solución de conflictos establecido en el ORECLA será obligatorio para las partes en los supuestos de existencia de discrepancias entre las partes producidas en el seno de la comisión mixta paritaria

Vota en contra el señor Cuevas Fernández, votan a favor el resto de los asistentes. Queda aprobada la INCLUSIÓN DEL ANEXO 3 al texto del convenio colectivo por mayoría de votos.

Queda redactado el texto definitivo del convenio una vez incorporadas todas las modificaciones y rectificaciones propuestas por la Dirección General de Trabajo.

Firman los asistentes el presente Acta por duplicado ejemplar en la fecha y lugar indicados en el encabezamiento.

2018/8789

CVE-2018-8789