

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7047 *Resolución de 14 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Refrescos Envasados del Sur, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Refrescos Envasados del Sur, SA (código de convenio n.º 90011091011997) que fue suscrito con fecha 10 de mayo de 2013 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 14 de junio de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO RENDELSUR: BADAJOZ, CÁCERES Y CIUDAD REAL 2013-2016

CAPÍTULO I

Campo de aplicación

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio colectivo de la Empresa «Refrescos Envasados del Sur, Sociedad Anónima» (RENDELSUR), en adelante la Empresa, afecta a todo el personal de la misma en sus distintos centros de trabajo, ubicados tanto en la provincia de Badajoz como en la de Cáceres y Ciudad Real, cualquiera que sea el tipo de su contrato de trabajo. Se exceptúa el personal indicado en el apartado c), del número 3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, entre el día 1 de Enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2016, y se considerará prorrogado tácitamente de año en año de no efectuar, cualquiera de las partes, la oportuna denuncia siguiendo los trámites legales y con una anticipación, al menos, de dos meses de su vencimiento. Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, con independencia de su posterior registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotraigan al día 1 de Enero de cada año.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio constituyen un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y computadas por todo el tiempo de su vigencia. Por tanto, si la jurisdicción competente anulase alguna de sus cláusulas, éste tendría que ser renegociado de nuevo en su totalidad. Tanto las condiciones salariales como no salariales pactadas en el Convenio son irrenunciables.

Artículo 4. *Compensaciones.*

Se hace constar expresamente que las mejoras que quedan establecidas en el presente Convenio serán compensadas con las que durante la vigencia del mismo pudieran establecerse por disposición oficial.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

No serán absorbibles ni compensables aquellas condiciones particulares establecidas por la empresa, tales como primas, gratificaciones especiales, reducción de jornada, etc., que serán abonadas por la empresa con absoluta independencia del condicionante económico de este Convenio y que serán respetadas individualmente. Cualquier sistema que se adopte no perjudicará la situación actual del personal económicamente, más al contrario, tenderá a mejorar las condiciones laborales y económicas de los trabajadores. Las mejoras contenidas en este Convenio tienen la condición de mínimas de obligado cumplimiento.

Artículo 6. *Comisión Paritaria de Vigilancia.*

Se crea una Comisión Paritaria que entenderá preceptivamente de cuantas dudas suscite la interpretación y aplicación del presente Convenio, y en aquellas otras cuestiones que ambas partes decidan someter a su consideración.

Estará constituida por las siguientes personas: tres vocales por representación de los trabajadores, que serán designados de entre los representantes de los trabajadores. Tres vocales por la representación de la empresa, que serán designados por la Dirección en cada reunión. Transcurridos quince días desde la publicación del Convenio se entenderá que la Comisión Paritaria queda tácitamente constituida. A partir de dicho momento podrá reunirse a requerimiento de alguna de las partes que la componen y someta a su consideración cuestiones de interés y que se refieran a la interpretación o aplicación de este Convenio.

Para el funcionamiento de la Comisión, se observarán los siguientes trámites:

1. Formulada solicitud a la Comisión Paritaria, se reunirá esta en un plazo no superior a los diez días.
2. La decisión de voto de cada una de las representaciones se tomará por mayoría simple de cada una de ellas y, de no llegarse a un acuerdo, en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

Artículo 7. *Procedimiento destinado al estudio y negociación de la no aplicación de determinadas cláusulas del convenio.*

1. Concepto.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer la viabilidad de la entidad empleadora y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación parcial, temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

En todo caso, las nuevas condiciones pactadas no suponen desvinculación del resto del Convenio, que deberá aplicarse en todas las restantes cláusulas.

2. Materias afectadas.

A tal efecto, la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el art. 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de trabajo y rendimiento.
- e) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

3. Causas.

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se entiende que concurren causas económicas cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

4. Procedimiento.

4.1. Si por parte de la empresa se entiende que concurren alguna o algunas de las causas de inaplicación previstas en el punto 3 «Causas», comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

Paralelamente, se notificara el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del Convenio.

4.2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas.

La empresa deberá acreditar que las causas alegadas son justificadas, proporcionales y contribuyen a mejorar la situación de la empresa y el mantenimiento del empleo.

4.3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el punto 3. «Causas» y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.

El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género y política de igualdad.

4.4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio, en el plazo máximo de siete días, la documentación aportada junto con el Acta acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión Paritaria del Convenio, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si concurren o no las causas de inaplicación previstas en el punto 3. «Causas».

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por mayoría de cada una de las representaciones, empresarial y social,

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación por razones de género y política de igualdad.

4.5. En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, las discrepancias podrán someterse a arbitraje voluntario y vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el art. 91 del E.T.

CAPÍTULO II

Contratación, clasificación, ingresos y ceses

Artículo 8. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores de la empresa se efectuará de acuerdo con lo previsto en las normas generales de contratación y mediante contrato escrito. Todas las contrataciones que tenga lugar en la misma, siempre que afecten a personal vinculado al presente Convenio, serán comunicadas al Comité de empresa mediante la remisión de una copia básica del contrato dentro de las veinticuatro horas siguientes a su formalización.

Cuando se produzca una vacante o se cree un puesto de trabajo, podrá optar a él cualquier trabajador de la empresa que reúna las condiciones exigidas para dicho puesto. En igualdad de condiciones, tendrá preferencia sobre cualquier candidato que no pertenezca a la empresa. La publicación de la convocatoria se anunciará previamente al personal de la empresa.

Artículo 9. *Clasificación Profesional.*

El personal que preste sus servicios en la Empresa se clasificará:

a) Según la permanencia:

a.1) Personal fijo: Es el que presta sus servicios en la Empresa de un modo permanente, una vez superado el periodo de prueba.

a.2) Personal eventual: Es el contratado para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa. Su duración no puede ser superior a 180 días naturales en el periodo de los 12 meses precedentes. La contratación se realizará de conformidad con la legislación vigente.

a.3) Personal interino: Es el contratado por la Empresa para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Igualmente podrá utilizarse este tipo contractual para sustituir al personal que haya causado baja por maternidad o vacaciones.

Se especificará en el contrato personal interino el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del personal sustituido y la causa de la sustitución. La terminación del citado contrato de interinaje habrá de ser comunicado por la empresa al trabajador afectado con un preaviso de al menos un día o abono de los salarios correspondientes a este plazo.

a.4) Personal contratado para obra o servicio determinado: Es el contratado para la realización de obra o servicio determinado. Caso de tener duración superior a dos años, el trabajador, al finalizar su contrato, tendrá derecho a una indemnización que no será inferior al importe de un mes de la retribución que realmente perciba por cada año o fracción superior a un semestre.

Trabajos con sustantividad propia: Tienen este carácter los trabajos dentro de la actividad de la Empresa, correspondientes al suministro y montaje de kioscos, elementos de servicios y publicitarios de los denominados clientes de verano, de ferias y acontecimientos o circunstancias especiales en general.

Igualmente podrá acudir a este tipo de contratación, para atender la producción necesaria durante el periodo de campaña (Marzo-Octubre) así como para cubrir los pedidos extraordinarios de Navidad o aquellas otras demandas no previstas de producción requeridas por la Compañía Coca-Cola u otras embotelladoras autorizadas.

a.5) En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo que disponga la legislación vigente.

b) Según su puesto de trabajo y su pertenencia al Grupo Profesional en los siguientes grupos.

El personal que preste sus servicios en la Empresa será clasificado en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, cuyos factores de valoración serán los siguientes:

Conocimientos: 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 experiencias.

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.

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.

La clasificación profesional de los trabajadores de la empresa se adecuará a los siguientes grupos profesionales:

Grupo Profesionales Nivel I: Los trabajos consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo y se ejecutan bajo instrucciones específicas, con un alto

grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico y, en todo caso, necesitan conocer los requerimientos del puesto de trabajo al que este adscrito.

Formación: profesional, enseñanza obligatoria o equivalente adquirida en la práctica.

Grupo Profesionales Nivel II: Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que realicen tareas que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y exigen iniciativa y razonamiento, pero estando sometidos a supervisión directa. Pueden ser ayudados por otros trabajadores. Puede realizar varias tareas heterogéneas dentro de su área funcional.

Formación: profesional, enseñanza obligatoria o equivalente adquirida en la práctica.

Grupo Coordinadores/Técnicos: Se incluyen en este grupo la realización de funciones de integrar, coordinar y supervisar el trabajo de un equipo profesional, asesorando y solucionando los problemas que se le planteen. Puede realizar trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un notable grado de autonomía.

Formación: bachiller superior, profesional superior o equivalente adquirida en la práctica.

Grupo Mandos primer escalón: Realiza actividades complejas con objetivos definidos. Alto grado de autonomía, puede actuar sobre sectores de la empresa partiendo de directrices amplias. Puede integrar, supervisar y coordinar personas y/o equipos directamente o a través de niveles intermedios.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o superior, formación profesional superior o conocimientos profesionales adquiridos en la práctica con una acreditada experiencia.

Grupo Mandos segundo escalón: La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, con vista al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o superior, formación profesional superior o conocimientos profesionales adquiridos en la práctica con una acreditada experiencia profesional como directivo.

Artículo 10. *Trabajos de superior grupo.*

El trabajador que realice funciones de grupo superior al que se halle encuadrado, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede recabar de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Artículo 11. *Retirada del carné de conducir.*

En el caso de que, como consecuencia de accidente o infracción de circulación o tráfico, se produjera la retirada del carné de conducir por un período máximo de doce meses a un trabajador cuyo cometido esté condicionado por dicho carné, se estará a lo siguiente:

1. La empresa lo empleará en otras tareas laborales, y si ello es posible, en una actividad similar a la que desempeñaba.
2. Percibirá el salario base, antigüedad y plus de convenio de su grupo profesional, y en cuanto a comisiones, incentivos, etc... serán las del puesto a que sea acoplado (si existiesen) y todo ello durante un plazo máximo de doce meses.

Artículo 12. *Jubilación.*

Si durante la vigencia del presente convenio, se produjese por regulación legal el reenvío a la concertación colectiva la facultad de pactar la jubilación obligatoria al cumplir la edad ordinaria, siempre que el trabajador tuviere cubiertos los periodos de cotización que garantizan su derecho a la jubilación con el 100% de la Base Reguladora, recuperan

automáticamente su vigencia las cláusulas previstas en la redacción del art. 11 del Convenio Colectivo vigente hasta el 31 de Diciembre de 2012.

Artículo 13. *Traslados.*

Si es a otro lugar situado en localidad distinta, se podrá realizar por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

En el supuesto caso de traslado por necesidad del servicio, se estará en lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores.

Los trabajadores trasladados provisionalmente o desplazados a otros centros de la empresa en los que rigiera otro convenio distinto seguirán rigiéndose por éste hasta tanto el traslado no sea definitivo.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 14. *Jornada, horario y nocturnidad.*

La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.784 horas. Dicha jornada se realizará de lunes a viernes y se distribuirá diariamente en horario que se fijará en el calendario anual.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución de un 35 % sobre el salario de grupo profesional, salvo que el trabajador hubiera sido específicamente contratado para trabajar durante dichas horas.

Los trabajadores del departamento comercial que realicen su trabajo y deban atender visitas durante el periodo nocturno percibirán en compensación 13,33 Euros por jornada trabajada superior a cuatro horas nocturnas.

El personal comercial, cuando por algún motivo especial tenga que trabajar en sábados o festivos, se retribuirá a razón de 111,06 Euros por día.

La dirección, en función de sus necesidades de producción, podrá variar la distribución del horario diario durante un tiempo máximo de noventa días y sin que el tiempo de trabajo efectivo pueda superar las nueve horas diarias. La distribución horaria y los periodos en que deberá trabajarse deberá ser fijada en el calendario de cada centro de trabajo antes del 31 de diciembre de cada año. El exceso de jornada trabajado sobre el horario normal diario será compensado bien mediante su descanso en días completos, que serán disfrutados por riguroso turno rotativo entre el personal afectado, bien por la vía de la realización de una jornada menor en otras épocas del año.

Si por necesidades de la producción fuere necesario alterar la distribución o el número de días con jornada de nueve horas, o el número de horas a trabajar, dicha variación deberá ser preavisada al comité de empresa y a los trabajadores afectados con un mínimo de cuatro días naturales al momento de su realización.

Cuando el trabajo se desarrolle en jornada continuada, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 20 minutos (Bocadillo). El tiempo de Bocadillo se deducirá de la jornada anual pactada.

Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de las de trabajo ordinario fijadas en cómputo anual.

La verificación y control de la jornada anual se efectuará con carácter individual. En el caso en que se produzcan desfases de horas de trabajo realizados serán compensados, a razón de una hora descansada por una trabajada, mediante su acumulación en días completos de descanso, que serán anexionados al día de descanso semanal para su disfrute.

Artículo 15. *Jornada Reducida en Feria.*

Durante los días de Feria de cada uno de los Centros de Trabajo afectados por el presente Convenio, de lunes a viernes, la jornada de trabajo del personal se reducirá en una hora diaria quedando asegurado, en todo caso, la realización del trabajo y el enlace de los turnos.

Respecto al personal de Comercial adscrito a tales Centros, salvo el de servicio en los respectivos recintos feriales, la Empresa, en dichos días, reajustará los sectores de preventa al objeto de que pueda beneficiarse también de la citada reducción.

Artículo 16. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales será de veinticuatro días laborales, si bien no podrán disfrutarse más de treinta días naturales seguidos.

Se disfrutaran en dos periodos de 12 días, un periodo de verano del 1 de junio al 30 de septiembre y el resto cuando la empresa determine.

El calendario de vacaciones se fijará anualmente entre la Dirección de la empresa y la Representación legal de los trabajadores antes del 31 de Diciembre del año anterior, y, en todo caso, deberá conocerse con una antelación mínima de dos meses al momento de su disfrute. Las vacaciones se establecerán por turnos rotativos, de manera que quien optó pierde su derecho de opción el año siguiente.

El personal eventual, de temporada o de tarea determinada, recibirá en su liquidación, al término del contrato, la parte proporcional de vacaciones.

Artículo 17. *Excedencia.*

Se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, L.O. 03/07 y demás disposiciones legales.

Artículo 18. *Licencias retribuidas.*

La empresa vendrá obligada a conceder licencia al trabajador por el tiempo y por causa de las circunstancias que a continuación se exponen:

Tres días laborables, en los casos de fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, cónyuge y hermano.

Dos días laborables en los casos de enfermedad grave, ingreso hospitalario, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad.

Quince días naturales, en caso de matrimonio, preavisando, al menos, con quince días de antelación.

En caso de matrimonio de hijos o hermanos o primera comunión de aquéllos, el permiso será el día natural que coincida con la ceremonia.

El tiempo indispensable para realizar el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

Un día por traslado de su domicilio habitual.

Dos días laborables por nacimiento de un hijo.

El trabajador que realice estudios con titulación oficial podrá disponer del permiso necesario para realizar los exámenes parciales y finales. Para obtener dicho permiso deberá presentar el justificante de asistencia a examen.

Cuando con motivo de las causas y motivos expuestos en el art. 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

CAPÍTULO IV

Condiciones sociales

Artículo 19. *Vestuario y conservación del mismo.*

A los trabajadores del Departamento de Ventas se les entregará cada año dos uniformes, compuesto de camisa y pantalón, y cada dos años, una prenda de abrigo. Asimismo, percibirá 81,20 Euros semestrales condicionadas a la utilización por parte del mismo, en invierno y verano, de zapatos negros cerrados, por razones de estética y uniformidad.

A los productores del Departamento de Producción se les facilitará tres uniformes al año, compuesto de camisa y pantalón: Dos de verano y otro de invierno. Igualmente, al personal de este departamento que por las características del trabajo o puesto sea preciso, se le proveerá de una prenda de abrigo adecuada cada dos años y dos pares de zapatos, uno de verano y otro de invierno.

Al personal de talleres se les entregará dos fundas anuales.

En concepto de conservación de vestuario, todos los trabajadores percibirán 45,68 Euros mensuales para cuidado y limpieza de vestuario personal.

Artículo 20. *Beneficios sociales.*

Se establecen las siguientes ayudas o beneficios para los trabajadores:

Al contraer matrimonio la cantidad de 355,25 euros.

Por nacimiento de hijo, 177,63 euros.

Por hijo con minusvalía física o psíquica igual o superior al 33%, el productor percibirá mensualmente 294,35 euros.

Artículo 21. *Bolsa de estudios.*

En concepto de bolsa de estudios la Empresa abonará anualmente a los trabajadores de la misma, las cantidades que a continuación se detallan para cada hijo en función de los siguientes grupos de edades:

	Euros
De 3 a 5 años	76,13
De 6 a 11 años	137,03
De 12 a 17 años	172,55
De 18 a 22	441,53

Estas cantidades serán abonadas en el mes de Octubre de cada año, previa presentación a la Dirección de la Empresa de los correspondientes justificantes de matrícula.

Artículo 22. *Reconocimiento médico.*

Todos los trabajadores que lo deseen realizarán una revisión médica anual, teniendo derecho a conocer el informe que de la misma resulte.

Artículo 23. *Salud Laboral.*

De conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se estipulan las siguientes obligaciones de dirección y trabajadores:

Obligaciones de la empresa: La Dirección aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales.

Evitar los riesgos.
Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
Combatir los riesgos en su origen.
Tener en cuenta la evolución de la técnica.
Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: la organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Obligaciones de los trabajadores: Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.
- f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 24. *Formación profesional.*

La empresa programará al principio de cada año un plan de formación profesional con arreglo a las necesidades de adaptación de los trabajadores a los nuevos sistemas de modernización, capacitación y profesionalidad que requieran una preparación específica de la empresa. Ésta informará del contenido de dicho plan de formación al Comité de empresa y a los Delegados de Personal antes de llevarlo a efecto, para que éstos puedan aportar las sugerencias y alegaciones que estimen oportunas.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas, salarios, dietas y otros

Artículo 25. *Salarios.*

Se establece los siguientes salarios anuales expresados en euros para cada grupo profesional que retribuyen la jornada anual pactada en Convenio.

	Salario anual – Euros	Salario día – Euros
Profesionales I	16.621,15	36,53
Profesionales II.	19.119,10	42,02
Coordinadores/Técnicos.	22.053,85	48,47
Mandos I.	25.461,80	55,96
Mandos II	29.406,65	64,63

Nota: Salario anual = Salario día (sin incluir antigüedad) por 455 días. En estos días están incluidas las gratificaciones extraordinarias de Marzo, Julio y Diciembre.

Artículo 26.

Los salarios para el año 2013 han experimentado un incremento equivalente al 1,5% sobre los salarios vigentes el año 2012. Dicho porcentaje se ha aplicado a todos los conceptos retributivos.

Durante el resto de los años de vigencia del convenio, todos los conceptos retributivos se verán incrementados en el 1,5% sobre los vigentes en el año anterior, excepto para todos los conceptos que expresamente se hubiera pactado un incremento diferente.

El incremento pactado se aplicará a partir del día 1º de enero de cada año.

Artículo 27. *Premio por años de servicio.*

La empresa establece un premio de estímulo de 1.421,00 Euros para todos los trabajadores al cumplir quince años de servicio en la misma, e igualmente de 1.624,00 Euros para todos los trabajadores al cumplir 30 años, con imposición de un distintivo, siempre y cuando no figure en el expediente alguna falta grave por cancelar.

Artículo 28. *Antigüedad.*

Los trabajadores tendrán derecho a percibir y seguir devengando los aumentos periódicos por año de servicio, que se abonarán según el porcentaje que se establece en el Anexo I, y que operará sobre los desaparecidos salarios base por categoría, que se mantienen a éstos solos efectos (Anexo II), y que se transforman en tabla de cálculo de antigüedad.

La percepción de los, desaparecidos complementos «ad personam» y el complemento de antigüedad serán incompatibles entre sí.

Artículo 29. *Seguro de vida.*

La póliza de seguro de vida colectivo que la empresa tiene concertada a favor de sus trabajadores, queda así:

24.000,00 euros en caso de muerte natural o incapacidad permanente, total o absoluta.

48.000,00 euros en caso de fallecimiento por accidente.

72.000,00 euros en caso de muerte por accidente de circulación.

CAPÍTULO VI

Derechos sindicales

Artículo 30. *Derechos sindicales.*

Los trabajadores ejercerán el derecho básico de participación en la empresa, en los casos y en la forma que establecen a través de sus órganos de representación.

Artículo 31. *Competencias.*

El Comité de empresa tendrá las competencias siguientes:

Ser informado por la Dirección de la empresa:

Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución del negocio y la situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.

Anualmente, conocer el Balance, la cuenta de resultados, la Memoria y cuantos documentos se dan a conocer a socios.

En función de la materia que se trata:

Sobre la implantación o revisión de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El empresario facilitará al Comité de empresa el modelo o modelos de contrato que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa, y, en su caso, la autoridad laboral competente.

Sobre sanciones impuestas por faltas y en especial en supuestos de despidos.

Ejercer una labor en vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia labora y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las sanciones legales oportunas ante la empresa y los órganos competentes.

La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en trabajadores o sus familiares.

Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa, de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio.

Se reconoce al Comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Los miembros del Comité de empresa y éste en su conjunto observará sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y b) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de la política racional de empleo.

CAPÍTULO VII

Procedimiento sancionador

Artículo 32. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 33. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del mismo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a treinta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del mismo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo d) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

- ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.
 - n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.
 - o) El acoso sexual.
 - p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
 - q) Fumar en los locales cerrados del centro de trabajo o fuera de los habilitados para ello.
3. Se consideraran como faltas muy graves.
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del mismo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - f) La embriaguez y la drogodependencia habitual durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
 - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.
 - i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - k) El acoso sexual reiterado o cuando lo haya sido hacia personal subordinado.
 - l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
 - ll) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 34. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestos pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO VIII

Otras disposicionesArtículo 35. *Recursos Humanos.*

La empresa entregará en el transcurso del mes de diciembre de cada año a los representantes de los trabajadores, el Plan de Formación correspondiente al siguiente año. En todas las acciones formativas contempladas en el citado plan, se establecerá un capítulo dedicado a la seguridad e higiene en el trabajo. La empresa y los trabajadores establecerán las condiciones necesarias para que todos los trabajadores tengan, a lo largo de su vida laboral, la posibilidad de participar en los planes de formación de la empresa.

Disposición final primera.

Lo previsto en este Convenio tendrá carácter preferente y excluyente de cualquier Convenio de ámbito local, provincial o nacional que pueda celebrarse. En lo previsto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter legal.

Disposición final segunda.

Los importes económicos reflejados en el artículo 29 se mantendrán en los valores reflejados al momento de la firma del convenio, durante toda su vigencia.

Disposición transitoria primera.

Aquellos trabajadores que a la firma del convenio estuvieran cobrando las desaparecidas «Becas de estudio», lo seguirán haciendo hasta completar el importe antes establecido.

ANEXO I

Porcentajes de antigüedad

Años de servicio	Porcentaje sobre salario base
2	5
4	10
7	16
10	22
13	28
16	34
19	40
22	46
25	54
28	60

ANEXO II

Tabla de cálculo de antigüedad

	Año 2013 Base diaria — Euros
Peón de almacén	23,05
Peón de fabricación	23,05
Ayudante	26,51
Ordenanza, telefonista, limpiadora	25,36
Auxiliar de administración	26,51
Oficial 2. ^a almacén	27,66
Oficial 2. ^a fabricación	27,66
Oficial 2. ^a ventas	27,66
Oficial 2. ^a administración	27,66
Oficial 1. ^a almacén	29,97
Oficial 1. ^a fabricación	29,97
Oficial 1. ^a ventas	29,97
Oficial 1. ^a administración	29,97
Encargado grupo almacén	32,31
Encargado grupo fabricación	32,31
Encargado grupo ventas	32,31
Encargado grupo administración	32,31
Encargado sección almacén	39,20
Encargado sección fabricación	39,20
Encargado sección ventas	39,20
Encargado sección administración	39,20
Médico	5,77
ATS	5,77
Encargado general	46,14