

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo
Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación
Convenios Colectivos

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Tintorerías y Lavanderías de la provincia de Valencia.

ANUNCIO

Ref. DTETV/mcm

Código nº 4600285

R.E. 6

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Tintorerías y Lavanderías de la provincia de Valencia, suscrito el 26/4/2010 por la comisión negociadora formada por la P.Y.M.E.V. (Asociación Empresarial Valenciana de Limpieza de Textiles) y el sindicato U.G.T. (no firma el sindicato CC.OO.), que fue presentado en este organismo con fecha 29 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1º y 2º.b) del R. Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Tercero: Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Valencia, a 30 de abril de 2010.—El director territorial de empleo y trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA 2009-2012.

Preámbulo

Ambas partes han abordado la negociación del presente Convenio Colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ningún trabajador/a por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

Igualmente en el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Además, la Asociación Empresarial Valenciana de Limpiezas Textiles, firmante del presente convenio colectivo, está formada en más de un 95% por microempresas lo cual genera de acuerdo con lo que determina la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales dificultades en el nombramiento de representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. No obstante, el artículo 11 del Real Decreto 39/1997, establece la asunción de la actividad preventiva por parte de los empresarios cuando concurren las circunstancias que en ese mismo artículo regulan. Por ello es propósito de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo facilitar a estas microempresas y por ende a los pequeños empresarios del sector, el trabajo de asesoramiento específico a su tamaño que permita la introducción en ellas de un sistema preventivo correcto y ajustado a la legislación vigente en dicha materia.

CAPITULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Este Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en todas las empresas de tintorerías y limpiezas, lavanderías y planchado de ropa que radiquen en Valencia y su provincia. En lo no previsto en este Convenio y como Normativa Supletoria será de aplicación el Convenio Estatal.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO PERSONAL.

Quedan afectados por este Convenio la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las empresas antes citadas y en especial los trabajadores/as que presten servicio en los Centros Especiales de

Empleo dedicados a las actividades indicadas en el artículo 1º de este convenio colectivo.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de cuatro años, comenzará el 1 de enero de 2009 y finalizará el 31 de diciembre de 2012. No obstante, se considerará automáticamente denunciado 30 días antes de la fecha de vencimiento, a partir de esa fecha y en un plazo de 30 días, previa presentación del anteproyecto de nuevo convenio por cualquiera de las partes, deberá constituirse la Comisión Negociadora.

Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, sin embargo las tablas salariales, así como el plus transporte, entrarán en vigor el 1 de enero de 2009.

CAPITULO II

SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES

ARTÍCULO 4º.- SALARIO BASE.

El salario base será el que aparece en la tabla anexa para cada categoría. Para la mensualización de los importes diarios se aplicará la siguiente fórmula:

Importe diario x (Días naturales del año + 60 días de pagas extraordinarias)

14 mensualidades

ARTÍCULO 5º.- TABLAS SALARIALES.

Para el año 2009 se aplicará, sobre las tablas definitivas de 2008, un incremento del 1%, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

Para el año 2010 se aplicará, sobre las tablas definitivas de 2009, un incremento del 1%, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

Para el año 2011 se aplicará, sobre las tablas definitivas de 2010, un incremento del 1,5%, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

Para el año 2012 se aplicará, sobre las tablas definitivas de 2011, un incremento del 2%, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 6º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Se respetarán las condiciones sociales más beneficiosas para los trabajadores.

ARTÍCULO 7º.- PLUS CONVENIO.

Como compensación por la eliminación de la antigüedad se establece un plus convenio de 56,36€/mensuales para 2009 para todos los trabajadores fijos y eventuales, todo ello en concordancia con lo establecido en la Disposición Adicional Primera. Este Plus se incrementará cada año de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 8º.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Los trabajadores que realicen su jornada entre las 22 y las 6 horas tendrán un complemento de trabajo nocturno del 25% del sueldo convenio más Plus convenio y antigüedad consolidada, en su caso. A partir del año 2012, este complemento se amplía al 30%.

ARTÍCULO 9º.- TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD.

Cuando en un puesto de trabajo se den conjuntamente supuestos de penosidad, toxicidad y peligrosidad, el trabajador afectado recibirá un plus del 30% si se dan los tres supuestos indicados, 20% si se dan dos de los supuestos, y 10% si se da uno. Esto se aplicará en las lavanderías. En el caso de tintorerías, será un plus del 10% para todos o alguno de los descritos, concretamente para el personal de carga de la máquina de seco.

ARTÍCULO 10º.- PLUS DE TRANSPORTE.

Se fija por este concepto, para el año 2009, sin distinción de actividad o categoría, la cantidad de 561,30€/anuales dividido entre los meses efectivamente trabajados.

ARTÍCULO 11º.- REVISIÓN SALARIAL.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el I.N.E. registre a 31 de diciembre de cada año de vigencia un incremento superior al establecido en el Artículo 5º, la diferencia se aplicará a los conceptos salariales y los atrasos generados, se abonarán en una paga durante los tres meses siguientes a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP).

CAPITULO III

JORNADA LABORAL. FIESTAS SEMANALES Y TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORÍA

ARTÍCULO 12º.- JORNADA LABORAL.

1.-La jornada de trabajo será de 1776 horas anuales de trabajo efectivo. El acoplamiento a la nueva jornada y horario se realizará en base a las necesidades de la empresa. Ante cualquier problema que pueda surgir se someterá a la Comisión Paritaria, tal y como establece el artículo 36 del presente Convenio.

2.- Se establece un promedio semanal de 39 horas de trabajo. La jornada laboral será de lunes a sábado, siendo la máxima de horas laborales de 7 horas el sábado, sin perjuicio de lo cual, la jornada podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores anualmente se elaborará el calendario laboral teniendo en cuenta para la distribución horaria los siguientes criterios:

- a) En ningún caso se podrá superar la jornada máxima anual establecida en el presente Convenio Colectivo.
- b) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, respetándose en todo caso un descanso mínimo de doce horas entre jornadas.
- c) Los períodos para los que se establezca una jornada superior al promedio semanal de 39 horas de trabajo no podrán tener una duración superior a cuatro meses.
- d) En los períodos para los que se establezca una jornada inferior al promedio semanal de 39 horas de trabajo se concentrará por días enteros el descanso compensatorio siempre que sea posible.

Un ejemplar del calendario laboral deberá exponerse en un lugar visible de cada centro de trabajo.

3.-Cuando se produzca una sobrecarga extraordinaria de trabajo que afecte a la totalidad o a parte de la plantilla, podrá la empresa modificar la distribución horaria establecida de acuerdo con el apartado anterior del presente artículo, únicamente respecto del personal afectado, respetando en todo caso los límites diarios del Estatuto de los Trabajadores y dando cuenta a la representación de los trabajadores de los motivos para realizar esta prolongación de la jornada con 72 horas de antelación como mínimo.

Las modificaciones sobre la distribución horaria inicialmente establecida de acuerdo con el apartado 2 del presente artículo, no podrán superar el período continuo de cuatro semanas ni tampoco podrán suponer en ningún caso la ampliación del período máximo de cuatro meses establecido en el apartado 2 del presente artículo, y su recuperación tendrá que llevarse a cabo necesariamente reduciendo la jornada en otro período del año previo acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores según el siguiente criterio: La prolongación de jornada por sobrecarga extraordinaria de trabajo será siempre compensada con tiempo de descanso que deberá concentrarse siempre que sea posible por días enteros y nunca mediante percepciones económicas.

4.-Previo justificación suficiente de la existencia e importancia de la causa alegada, podrán quedar exceptuados de las variaciones sobre la distribución horaria previstas en el presente artículo:

- a) Durante el tiempo imprescindible para asistir a las clases, quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial de Formación Profesional.
- b) Quienes tengan obligaciones familiares habituales de carácter personal e ineludible.
- c) Quienes trabajen en período nocturno, entre las veintidós y las seis horas del día siguiente.
- d) Quienes estén embarazadas.

ARTÍCULO 13º.- FIESTAS SEMANALES.

Sin perjuicio de los pactos de empresa, todos los trabajadores tendrán derecho a tener un día y medio de descanso continuado a la semana, preferentemente en domingo.

En atención a las necesidades que atraviesan las empresas del sector, se establece el siguiente acuerdo para garantizar la prestación de servicios en los días festivos:

Es facultad de la dirección de la empresa determinar sus necesidades de producción para cada festivo. En el caso de que se trabajase durante el festivo o el domingo, se incrementará en un 75 por ciento el sueldo de ese día trabajado y se tendrá un día de descanso a la se-

mana. La empresa, junto con los delegados de personal o secciones sindicales, organizarán el trabajo de manera que el descanso semanal se programará con una semana de antelación.

ARTÍCULO 14º.- TRABAJO DE DISTINTA CATEGORÍA.

Las empresas, en caso de necesidad, podrán destinar a los trabajadores a realizar trabajos de superior categoría, pagándoles el sueldo de dicha categoría.

Cuando esta situación dure más de dos meses dentro de la vigencia de este convenio, se le reconocerá la categoría que está realizando y el salario correspondiente, salvo en el caso de que se le destine por estar algún trabajador/a accidentado o embarazada.

En el caso de que se destine a trabajos de inferior categoría, se le respetará el salario correspondiente a la categoría que ostentase.

Este artículo será de aplicación para todo trabajador, sin distinción de sexo, edad, etc.

ARTÍCULO 15º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se velará por el cumplimiento estricto de la legislación vigente en cuanto a su limitación. Cuando se acuerde su retribución dineraria el precio será el valor de la hora ordinaria incrementado en un 75%.

Asimismo, se facilitará a los representantes sindicales una relación de las horas realizadas.

CAPITULO IV

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

ARTÍCULO 16º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Serán dos, de una mensualidad cada una, computándose el salario base más el Plus Convenio y en su caso la antigüedad consolidada; se abonarán el 15 de junio y el 18 de diciembre, respectivamente. Tendrán derecho a percibir estas gratificaciones en cuantía de salario base más antigüedad todos los trabajadores que hayan estado de baja por accidente, computándose dicho tiempo. Se abonarán proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, durante el correspondiente semestre.

ARTÍCULO 17º.- VACACIONES.

Serán de 30 días naturales en total y empezarán en lunes. En las empresas de tintorerías se disfrutarán durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. En las empresas de lavanderías no se disfrutarán en los meses de julio y agosto. En ambos casos, éstas se podrán disfrutar en fechas diferentes a las indicadas, siempre y cuando exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

En los casos que, a solicitud de la empresa, las vacaciones se disfrutaran fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, se ampliarán en tres días laborales más.

A efectos de determinar el período computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del trabajador/a, tales como enfermedad, accidente o maternidad, licencia o permiso por razón de matrimonio, por razón de embarazo, por sufrir situaciones de violencia de género, así como el resto de licencias y permisos previstos legalmente y en este convenio, computarán como servicios efectivos.

Las vacaciones se disfrutarán en el año natural correspondiente salvo en los supuestos en los que el trabajador/a no haya podido disfrutarlas por motivos independientes a su voluntad, tales como enfermedad, accidente o maternidad, en estos casos se ampliará hasta el año siguiente el plazo para disfrutar las vacaciones anuales. (Según Sentencia C-350/06 y C520/06 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 20/01/09)

CAPITULO V

ARTÍCULO 18º.- BAJAS POR ENFERMEDAD.

En el caso de baja por enfermedad, el trabajador percibirá de la empresa la diferencia que, sumada a la que percibe de la Seguridad Social, complete el total del salario convenio, a partir de los dos meses continuados por enfermedad.

En el caso de accidente se percibirá desde el primer día.

ARTÍCULO 19º.- MATERNIDAD/PATERNIDAD.

Protección de la Maternidad y Lactancia por riesgos derivados del trabajo.

Las evaluaciones de riesgos deberán 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, pro-

cedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto, o de la lactancia natural en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, adoptando, en su caso, 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.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los servicios médicos del instituto nacional de la seguridad social o de las mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación a su puesto anterior.

Aun aplicando las reglas señaladas en el anterior párrafo, si no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. No obstante, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese posible técnica u organizativamente o no pueda de forma justificada, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de la salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado. Asimismo, estas condiciones serán de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora así como la mutua de accidentes si procediera.

Concepto: la maternidad es objeto de protección especial debido a dos causas fundamentalmente, por la concepción de la maternidad como función social merecedora del reconocimiento público y social a fin de solucionar el desequilibrio demográfico especialmente grave en Europa, y en segundo lugar, porque en el ámbito laboral supone un factor de discriminación indirecta que incide en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales.

a) Periodo de suspensión maternal/paternal: La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se podrá distribuir a opción de la interesada, siempre a partir de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto. El mismo criterio se tendrá en caso de adopción o acogimiento.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado con un máximo de 13 semanas y el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

b) Permiso de lactancia: las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán utilizar como mejor consideren a lo largo de toda su jornada laboral.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadora se podrá acumular el periodo de lactancia en 15 días, a elección de la trabajadora.

c) Podrán solicitar la reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo:

- Menores de 8 años.
- Personas con discapacidad física, psíquica o sensorial sin límite de edad que no desempeñe actividad retribuida.

- Familiares hasta 2º 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 reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos 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.

El trabajador preavisará al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En caso de despido en el supuesto de guarda legal, la indemnización a tener en cuenta será sobre el salario a jornada completa.

ARTÍCULO 20º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Todo trabajador disfrutará de permisos especiales retribuidos:

- Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio.
- Por tiempo de 7 días naturales en caso de separación legal y divorcio.
- 2 días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días. Este derecho se amplía en caso de adopción a cualquiera de los miembros de la pareja de hecho o del matrimonio. A partir del año 2012, esta licencia retribuida se amplía en un día más.

- En caso de boda de padres, hijos o hermanos, 1 día natural si es dentro de la localidad, y 3 si es fuera de la provincia.

- En caso de maternidad o adopción de un trabajador soltero o viudo, el permiso lo disfrutará bien el padre, si este es su caso o la madre.

- Por traslado de domicilio, 1 día natural.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 1/2001 (D.O.G.V. número 3978 de 11 de abril de 2001), se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla a las parejas en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado, conviven en unión afectiva y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

ARTÍCULO 21º.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Las empresas concederán las licencias no retribuidas, siempre que no superen los 12 días al año y medie causa justificada; no se podrá conceder más de la mitad del tope señalado en cada semestre. Dichos días no podrán ser descontados de las vacaciones. Esta licencia se computará en todo caso para el cálculo de la antigüedad del personal.

- Empresas de 1 a 7 trabajadores: 4 días.

- Empresas de 8 a 17 trabajadores: 8 días.

- Empresas de 18 o más trabajadores: 12 días.

ARTÍCULO 22º.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, entre cuyas funciones principales se encontrarán:

- 1.-Realización de un estudio general de riesgos del sector y elaboración de un plan de prevención del sector, que sirva de base para la elaboración de las evaluaciones de riesgos en las empresas y planes de prevención específicos para cada una de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio.
- 2.-Seguimiento de las medidas de coordinación de las actividades empresariales en los centros de trabajo en que esta situación se produzca.
- 3.-Seguimiento de la aplicación en el sector de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y elaboración de planes de información y formación específicos al sector.
- 4.-Seguimiento y control de las medidas que sobre vigilancia de la salud vienen recogidas en la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como establecimiento de los protocolos médicos a aplicar en las revisiones médicas en función de los riesgos específicos del sector.

5. -Actuar como órgano de consulta en materia de prevención de riesgos laborales

6.-Cualesquiera otras que en el ámbito de aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales acuerden las partes.

Esta comisión Paritaria de Seguridad y Salud estará formada por ocho miembros, cuatro en representación de la representación empresarial firmante del convenio y cuatro en representación de las organizaciones sindicales.

Su constitución se producirá en el plazo máximo de tres meses desde la publicación del presente convenio en el boletín oficial correspondiente, y a instancia de cualquiera de las partes. Para el normal desarrollo de sus funciones la comisión paritaria procederá al nombramiento, de entre sus miembros, de un Presidente y un Secretario, así como a la aprobación de un reglamento interno que establezca su dinámica de funcionamiento.

ARTÍCULO 23º.- FORMACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

1. - Todas las empresas afectadas por el presente convenio elaborarán, tal y como contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, un Plan de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, destinado a todos y cada uno de los trabajadores, atendiendo en especial a los riesgos específicos de cada puesto, para ello se tendrá en cuenta los resultados de la Evaluación Inicial de Riesgos, del Plan de Prevención, del Plan de Emergencia y Evacuación, y de las revisiones periódicas de dichos documentos.

La formación se impartirá en el momento de la contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

En aquellas empresas en que los delegados de prevención puedan acceder a la realización del curso de Técnico Intermedio en Prevención de Riesgos Laborales de Nivel Intermedio (300 horas) mediante el FORCEM, dispondrán de las facilidades necesarias para adecuar su jornada de trabajo y/o régimen de turnos a fin de realizar dicho curso.

ARTÍCULO 24º.- MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

1. - Las empresas vendrán obligadas a someter a consulta del Comité de Seguridad y Salud la decisión sobre la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a la que se asociarán. El comité de seguridad y salud para la emisión de su informe tendrá en consideración el informe emitido al respecto por los delegados de prevención de la empresa.

Así mismo será necesaria la emisión de informe por parte del comité de seguridad y salud cuando, a instancia de cualesquiera de las partes de dicho comité, se inste la revocación con la mutua asociada en el caso de que se entienda que esta no protege adecuadamente la salud de los trabajadores.

2. - Las partes firmantes del presente convenio entienden que la salud de los trabajadores es un bien fundamental, y que es objetivo prioritario de las administraciones públicas garantizar unas prestaciones sanitarias de calidad para el conjunto de ciudadanos de nuestra sociedad, así pues acuerdan, que en aquellos supuestos en que las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio pretendan la gestión de las Incapacidades Temporales por contingencias comunes por parte de las mutuas a que se encuentran asociadas, se requerirá someter dicha decisión a consulta del Comité de Seguridad y Salud de la empresa, que previa audiencia a los representantes de los trabajadores emitirá informe respecto a la conveniencia o inconveniencia de dicha decisión.

ARTÍCULO 25º.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria debe abarcar:

- Los trabajadores después de su incorporación al trabajo tendrán derecho a exámenes de salud periódicos en relación a los riesgos específicos de su trabajo. Serán voluntarios, exceptuando aquellos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las

condiciones de trabajo sobre la salud, o sí, por las características del puesto de trabajo, la salud del trabajador pudiera constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores y otras personas.

La periodicidad vendrá determinada por la planificación de la vigilancia de la salud, fijada por el Servicio de Prevención en función de los riesgos específicos de cada puesto.

La realización de dicha revisión será dentro de la jornada laboral de los mismos, el tiempo empleado será estrictamente el necesario, incluyendo el tiempo de desplazamiento que correrán a cargo de la empresa y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores del turno de tarde y noche verán compensadas las horas que pierdan por revisión médica, deduciéndose éstas de su turno de trabajo. En el caso de los trabajadores del turno de noche le serán deducidas del día anterior al de la revisión médica.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos con respecto a los factores a los que esté expuesto el trabajador.

Formación. Dentro los planes formativos que las empresas deben acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la LPRL, se impartirá a cada uno de los trabajadores una formación teórica y práctica, específica a los riesgos existentes en los puestos de trabajo cuya duración será fijada por la Comisión Paritaria de Salud Laboral y Medio Ambiente.

ARTÍCULO 26º.- ACOSO MORAL Y PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la relevancia que está tomando el problema del acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de los trabajadores, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, así pues, conscientes de la importancia del problema, ambas partes acuerdan que, en el seno de la comisión paritaria de seguridad y salud, se tomen cuantas medidas sean necesarias para su prevención y erradicación.

ARTÍCULO 27º.- ACOSO SEXUAL.

De conformidad con la recomendación y el Código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de veintisiete de noviembre de 1991, número 92/131 CEE (LCE ur 1992/500) las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para el trabajador/a objeto de la misma.

ARTÍCULO 28º.- VIOLENCIA DE GÉNERO.

Será de aplicación a los trabajadores incluidos en el ámbito funcional del presente Convenio, las modificaciones de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establecidas en la Disposición Adicional Séptima de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en concreto las siguientes:

“Disposición adicional séptima. Modificación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”

Uno. Se introduce un nuevo apartado 7 en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario 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 convenios colectivos o 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, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.”

Dos. Se introduce un nuevo apartado 3 bis) en el artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“3 bis) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea 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 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.”

Tres. Se introduce una nueva letra n) en el artículo 45, apartado 1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el contenido siguiente:

“n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.”

Cuatro. Se introduce un nuevo apartado 6, en el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, 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.”

Cinco. Se introduce una nueva letra m) en el artículo 49, apartado 1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el contenido siguiente:

“m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.”

Seis. Se modifica el párrafo segundo de la letra d) del artículo 52 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente colabora, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las 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.”

Siete. Se modifica la letra b) del apartado 5 del artículo 55 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma; y la 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 Ley.”

ARTÍCULO 29º.- TRABAJADORES DISCAPACITADOS.

Las partes firmantes, bajo la convicción de que el derecho al trabajo es un hecho universal, se comprometen a adoptar las medidas suficientes para garantizar este principio. En este sentido se comprometen a:

Las empresas públicas y privadas que ocupen a trabajadores cualquiera que sea la naturaleza del contrato que excedan de 50 trabajadores vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de su plantilla, entre los que se encuentran inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores discapacitados de la Oficina de Empleo.

Con el objeto de dar cumplimiento a este artículo y con el fin de facilitar la accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación a las personas discapacitadas se cuidará y en su caso modificarán los factores medioambientales evitando que éstos obstaculicen la movilidad y/o deambulación de ningún trabajador ni dificulten su comunicación, estableciendo un plan de prioridades, si fuera necesario, que estudie y acometa de forma gradual las posibles reformas y/o reestructuraciones de cara a generar un medio inclusivo en el que el mayor número de personas puedan desenvolverse sin dificultad en él. Así, también se pondrá especial cuidado en cuantas remodelaciones o reformas se puedan acometer de cara a que éstas estén en la referida línea.

ARTÍCULO 30º.- ROPA DE TRABAJO.

Las empresas afectadas por el presente convenio entregarán a los trabajadores que lo soliciten un equipo de trabajo de verano y otro para invierno a entregar del 1 al 10 de mayo y del 1 al 10 de noviembre.

Si por parte de la empresa no se respetase lo pactado, se le abonará al trabajador, por desgaste de ropa, el doble del valor del equipo. Si el trabajador que lo ha solicitado no lo usa, se le sancionará con falta leve.

ARTÍCULO 31º.- EXCEDENCIAS.

a) Las empresas concederán al personal de plantilla, que como mínimo tenga un año de antigüedad, el pase a la situación de excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

b) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regula la excedencia voluntaria.

c) También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

ARTÍCULO 32º.- PERMISO DE EXÁMENES.

El personal que deba presentarse a exámenes solicitará el permiso de la empresa, que le será concedido por el tiempo necesario. Este tiempo será retribuido a salario convenio más antigüedad. Se incluye en este artículo los exámenes para obtener el permiso de conducir, por un mínimo de 24 horas.

CAPITULO VI

ARTÍCULO 33º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La iniciativa de instauración de sistemas productivos, así como sistemas de incentivos al trabajador, corresponde a la empresa.

La posible determinación o implantación de un sistema de organización de trabajo, tanto individual como colectivo, así como su modificación, requerirá necesariamente el acuerdo expreso por parte de los delegados de personal, comité de empresa, secciones sindicales o trabajadores afectados. En caso de inexistencia de acuerdo se someterá a la comisión paritaria, cuya resolución tendrá carácter vinculante.

CAPITULO VII

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 34º.- CUOTA SINDICAL.

Las empresas descontarán de la nómina el importe de la cuota sindical de aquellos trabajadores que por escrito lo soliciten a ésta. El importe de lo así recaudado se entregará el mismo día de pago de la nómina al delegado correspondiente, debidamente acreditado por la Central Sindical correspondiente.

ARTÍCULO 35º.- INFORMACIÓN SINDICAL.

Las empresas no opondrán ningún obstáculo a la distribución, en el centro de trabajo, de información laboral por las centrales sindicales legalmente constituidas, siempre y cuando no se perjudique o altere la actividad normal productiva.

ARTÍCULO 36º.- ELECCIONES SINDICALES.

Las empresas facilitarán, con todos los medios legales a su disposición, la celebración de elecciones sindicales en aquellas empresas que cumplan los requisitos legales para su realización.

Se acuerda que podrá acumularse en un representante unitario, la acumulación de horas sindicales de los distintos miembros del comité de empresa y en su caso de delegados de personal, en uno o varios de sus compañeros, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración, las horas serán deducidas del resto de los representantes sindicales de la propia empresa. Deberá notificarse al departamento de personal de cada empresa, por períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulan dichas horas.

Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros del Comité de empresa, como componentes de la Comisión deliberadora del Convenio colectivo y de la Comisión Paritaria, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran las negociaciones siempre y cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de negociación del mismo.

ARTÍCULO 37º.- SECCIONES SINDICALES.

Las Centrales Sindicales más representativas podrán constituir secciones sindicales de empresa.

ARTÍCULO 38º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Aquellos trabajadores que a solicitud de la empresa y por voluntad propia se jubilen en el período comprendido entre los 60 y 64 años de edad, ambos inclusive, las empresas, en concepto de compensación, abonarán las cantidades correspondientes con arreglo a la siguiente escala para el primer año de vigencia:

Jubilación a los 64 años: 1.648,82€

Jubilación a los 63 años: 2.253,47€

Jubilación a los 62 años: 3.151,14€

Jubilación a los 61 años: 4.048,92€

Jubilación a los 60 años: 4.946,62€

El abono de estas cantidades se efectuará en el plazo no superior al año y en cuatro entregas trimestrales por anticipado.

ARTÍCULO 39º.- CONTRATO DE RELEVO.

La edad máxima para trabajar será 65 años, sin perjuicio de que puedan completarse los periodos de carencia para la jubilación.

Las partes convienen en introducir la aplicación del Contrato de Relevo (modalidad contractual que se rige por lo dispuesto en el Artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, según su última redacción incorporada por la Ley 12/2001 de 9 de julio y por el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre) en el sector, con el fin de fomentar el empleo mediante el rejuvenecimiento de plantillas y el relevo generacional necesario para las empresas y trabajadores del sector, compatibilizando el empleo a tiempo parcial con la percepción de la pensión de jubilación, mediante la utilización de las fórmulas legales actualmente vigentes dirigidas a facilitar su implantación.

Esta modalidad contractual se ha mostrado como la más idónea para que las empresas puedan conservar el importante acervo de que son portadores los trabajadores que, habiendo alcanzado los máximos estadios de la experiencia, deben transmitir sus conocimientos a los trabajadores relevistas de reciente incorporación.

El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

Este contrato se formalizará siempre a instancias del trabajador y de mutuo acuerdo con la empresa, y deberá cumplimentarse, en el menor plazo de tiempo posible que nunca excederá de 2 meses, por escrito, en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido.

El trabajador podrá concertar con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario. La reducción de jornada será la máxima posible por lo que el trabajador relevado pasará a trabajar el 15% de la jornada ordinaria, cobrando la jubilación parcial correspondiente al 85% restante, siempre que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior, como máximo, cinco años a la exigida.

La jornada de trabajo del trabajador relevista que sustituya al trabajador relevado jubilado parcialmente, así como su salario serán del 85%. El trabajador relevado pasará a trabajar un 15% de jornada ordinaria y se le remunerará con un 15% de su salario. El 85% restante lo percibirá el trabajador relevado mediante su pensión contributiva de jubilación que legalmente le corresponda. El puesto de trabajo del trabajador relevista y su jornada podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose el contrato de relevo al producirse cualquiera de los supuestos marcados por la ley, y en todo caso, al cumplir el trabajador sustituido la edad de 65 años.

Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador relevista, el empresario deberá sustituirlo, en el menor plazo de tiempo posible y en todo caso no excederá de 15 días, por otro trabajador desempleado.

Los contratos de relevo que se transformen en indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, siendo la jornada como mínimo igual a la del contrato de relevo que se transforma, podrán acogerse a los incentivos establecidos en la Disposición Nacional 1ª de la Ley 12/2001 de 9 de julio (BOE 10 de julio) y a las bonificaciones reguladas en el artículo 47 de la Ley 53/2002 de 30 de diciembre (BOE 31 diciembre).

En todo lo no previsto en el presente artículo, regirá lo dispuesto en la legislación vigente de su aplicación.

ARTÍCULO 40º.- COMISIÓN PARITARIA.

La Comisión Paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, vigilancia y arbitraje de su cumplimiento.

La comisión paritaria se compondrá de un presidente que será designado por las partes que firmen el presente convenio, designándose dos titulares y dos suplentes por cada una de las partes. El presidente de la comisión paritaria tendrá voz pero no voto. Las respectivas representaciones podrán designar asesores. La comisión paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las organizaciones representadas.

Las resoluciones y acuerdos adoptados por la comisión paritaria tendrán carácter vinculante, siendo suficiente la publicación de las mismas por la autoridad laboral en el Boletín Oficial de la Provincia.

Las funciones específicas de la comisión paritaria serán las siguientes:

- Vigilancia de lo pactado.
- Interpretación del convenio, siendo sus resoluciones, previa publicación mencionada en el Boletín Oficial de la Provincial, vinculantes para ambas partes.

c) Arbitraje y conciliación ante cualquier problema, suscitado en el seno de la empresa afectada por el presente convenio sobre asuntos derivados de este convenio o en problemas individuales o colectivos, la comisión paritaria se reunirá previamente a cualquier acción judicial que se pueda ejercer por las partes afectadas, debiendo emitir una resolución en el plazo máximo de una semana. En caso de no ser posible la solución en el seno de la comisión paritaria, las partes podrán actuar de acuerdo con la legislación vigente.

La comisión paritaria tendrá su domicilio social y secretaría, en la sede social de PYMEV (Confederación Valenciana de la Pequeña y Mediana Empresa), Pza. Tetuán, n.º 19 entlo. de Valencia.

d) A lo largo de la vigencia del presente convenio y en la primera reunión que se celebre de la comisión paritaria, ésta elaborará el articulado para la actualización de la ordenanza del sector y entre otros se abordarán los siguientes temas: Faltas y sanciones, productividad, elecciones en empresas de menos de seis trabajadores, desarrollo de las jubilaciones anticipadas, etc.

e) En caso de que surjan problemas con trabajadores de empresas de trabajo temporal, se reunirá la presente comisión para dictar una resolución al respecto.

f) Creación de una Comisión sobre Contratación y Competencia Desleal que se reunirá a instancia de cualquiera de las partes durante la vigencia del presente convenio para abordar ambas cuestiones.

ARTÍCULO 41º.- COMISIÓN DE ESTUDIO DE LA ORDENANZA LABORAL Y FORMACION CONTINUA.

Se crea, mediante el presente artículo, esta comisión de carácter paritario y cuyo objetivo será estudiar la Formación Continua en el sector, consecuentemente cualquier iniciativa del FORCEM para analizar la Formación Continua en el sector deberá ser promovida a través de la presente comisión o contar con su visto bueno para su implantación. Respecto a la Ordenanza Laboral se acuerda que en lo no previsto en el presente convenio será de aplicación supletoria, en lo que no se oponga al mismo, el acuerdo de cobertura de vacíos de 1997.

Ambas partes acuerdan la adecuación durante la vigencia del presente Convenio Colectivo del sistema de clasificación profesional aplicable al sector de acuerdo con la normativa supletoria aplicable.

ARTÍCULO 42º.- SEGURO DE INVALIDEZ ABSOLUTA, PERMANENTE Y MUERTE POR ACCIDENTE DE TRABAJO NATURAL.

Las empresas afectadas efectuarán la contratación o prórroga, a cargo de las mismas, de un seguro de invalidez absoluta, permanente y muerte por accidente de trabajo o natural, cuyas garantías se extenderán al conjunto de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo que se encuentren dados de alta en la Seguridad Social en las respectivas empresas.

Las cantidades garantizadas serán las siguientes:

- 3.220,00 € en caso de muerte por enfermedad
- 3.220,00 € en caso de invalidez absoluta por enfermedad
- 12.760,00 € en caso de muerte por accidente
- 12.760,00 € en caso de invalidez absoluta por accidente

Esta póliza, para interés de los trabajadores, estará expuesta en el tablón de anuncios.

ARTÍCULO 43º.- DESCUELGUE.

Las empresas que atraviesen dificultades económicas y acrediten haber sufrido pérdidas no imputables a errores de gestión, referidas al conjunto de la empresa o al conjunto de contratos suscritos con un mismo cliente, podrán solicitar a la Comisión Paritaria la inaplicación de los incrementos salariales pactados en el presente Convenio para todos los trabajadores de la empresa.

El procedimiento se iniciará mediante escrito dirigido a la Comisión Paritaria en el que el empresario expondrá las causas por las que pretende la no aplicación del régimen salarial del convenio, y la solicitud concreta que formule a la misma.

Al escrito se acompañará copia de la documentación que el solicitante considere necesaria para justificar lo expuesto, junto con un informe emitido al respecto por los representantes de los trabajadores.

La Comisión se reunirá en un plazo no superior a quince días desde que tenga entrada en la misma el escrito y documentación indicados. A la Vista de los motivos expuestos, y después de examinar la documentación aportada, la Comisión podrá resolver directamente o

solicitar del interesado la ampliación de la documentación, así como la comparecencia ante la misma de los representantes de los trabajadores o de los propios trabajadores afectados. La negativa a aportar la documentación solicitada por la Comisión, dentro del plazo fijado por ésta, conllevará el archivo de la solicitud.

El interesado podrá asistir a la reunión de la Comisión para aclarar los extremos de su solicitud.

La Comisión podrá encargar los dictámenes o informes que considere necesarios para resolver. Los gastos ocasionados por estos dictámenes o informes correrán a cargo del interesado, siempre que éste apruebe su encargo.

La Comisión resolverá sobre la solicitud en un plazo no superior a diez días a contar desde el último en que hayan llegado a su poder los informes o dictámenes técnicos, la comparecencia de los representantes de los trabajadores o de los trabajadores afectados, en su caso, o la documentación ampliatoria solicitada al interesado.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por la mayoría de sus miembros y serán recurribles ante los órganos de la jurisdicción social.

La Comisión Paritaria no podrá autorizar la aplicación de compromisos salariales inferiores a los vigentes en el año inmediato anterior para el que se formula la solicitud.

El acuerdo de la Comisión, favorable a la no aplicación de los incrementos deberá contemplar inexcusablemente, el plazo de duración de la misma que no podrá exceder del año natural correspondiente a aquel en el que se realizó la solicitud, a la vez que, en su caso, el sistema de recuperación de dicha inaplicación.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 44º.- PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa así como para las garantías y defensa de los intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable 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 clasificarán 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 muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.

ARTÍCULO 45º.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

1.- Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total o inferior a veinte 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 y 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 de trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzca deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.- Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta 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 previsto en la letra d) del número tres.
- 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 en 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, 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.
- k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivasen perjuicios graves.
- l) ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometida contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.
- n) La reincidencia en cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- 3.- Se considerarán como faltas muy graves
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante 10 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.
- 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 habitual o toxicómana si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.1) y m) del presente artículo.
- n) 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, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

o) Acoso moral y psicológico en el trabajo.

ARTÍCULO 46º.- 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 días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas 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.

ARTÍCULO 47º.- PRESCRIPCIÓN.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 48º.- SANCIONES A LAS EMPRESAS.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Todos los trabajadores podrán dar cuenta por escrito, por sí o por medio de sus representantes legales a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, se abrirá oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, podrán ejercer las acciones legales ante la autoridad laboral competente.

ARTICULO 49.- PLANES DE IGUALDAD.

a) Todas las empresas están obligadas a respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Estas medidas deberán acordarse con los representantes de los trabajadores. Al respecto deberán acordarse medidas relacionadas con los criterios generales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que incorpora el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2007» («B.O.E.» de 24-2- 2007).

b) Las empresas de más de 100 trabajadores deberán negociar un «plan de igualdad» con los representantes de los trabajadores, conforme a lo prevenido en el presente convenio colectivo. Cuando las empresas tengan más de un centro de trabajo y en su conjunto la totalidad de trabajadores/as empleados/as supere los 100, con independencia del número de trabajadores/as existentes en cada centro, el plan de igualdad se aplicará en todos los centros por igual. Siendo solamente posible la aceptación de ciertas acciones especiales ante concretas manifestaciones de la discriminación apreciables únicamente en ciertos centros o previstas de forma relativamente distinta en unos centros respecto otros. Aunque la empresa sólo cumpla con el requisito cuantitativo de plantilla de forma puntual estará igualmente obligada a elaborar un plan de igualdad y a mantenerlo.

c) Aquellas que por acuerdo en el marco de la empresa así se establezca, aunque estén por debajo del número de trabajadores/as, en los términos previsto en este convenio colectivo. En estas empresas la elaboración e implantación de un plan de igualdad será voluntaria, previa consulta y acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. Estas iniciativas podrán recurrir a las medidas administrativas de fomento, incluido el apoyo técnico necesario, para la adopción voluntaria de un plan de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y a las medianas empresas.

Principios generales respecto al establecimiento de un «plan de igualdad» en la empresa.

El establecimiento y negociación de un «plan de igualdad» en las empresas deberá acordarse con los representantes de los trabajadores conforme las siguientes directrices:

A) La primera actuación del plan será la realización de un «diagnóstico de situación» o análisis comparativo de la situación laboral de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa. Dicho diagnóstico

se centrará efectuando una desagregación por sexo de los datos. Esta información será elaborada al respecto por la empresa y los representantes de los trabajadores.

B) Tras el anterior «diagnóstico de situación», el plan de igualdad deberá articularse a través de un conjunto ordenado de medidas necesarias para hacer efectiva en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, que integrará:

- a) Los concretos objetivos de igualdad a alcanzar,
- b) Las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución.
- c) El establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La consecución y garantía del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo implicará la necesidad de evitar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo (y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil) y la posibilidad de establecer «acciones positivas» a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Objetivos, estrategias y prácticas integrantes del «plan de igualdad» y seguimiento del mismo.

Un «plan de igualdad» contemplará, en función del «diagnóstico de situación» de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, objetivos cualitativos y cuantificables, estrategias de intervención, medidas y prácticas concretas, acordadas entre la empresa y los representantes de los trabajadores, entre otros, en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo.
- b) Contratación.
- c) Clasificación profesional.
- d) Formación profesional, continua y continuada.
- e) Promoción profesional.
- f) Retribución.
- g) Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la corresponsabilidad en las labores domésticas.
- h) Seguridad y salud en el trabajo.
- i) Violencia de género.
- j) Pérdida del puesto de trabajo.

El acuerdo sobre el «plan de igualdad» también deberá contener con relación a los anteriores objetivos, un calendario de desarrollo en cuanto a las estrategias de intervención, medidas y prácticas propuestas, protocolos de actuación, así como instrumentos de seguimiento y evaluación. En virtud de ello, será necesario garantizar el acceso de los representantes de los trabajadores y sindicales, a la información sobre el contenido del «plan de igualdad» y la consecución de sus objetivos. Igualmente también deberá constar en el «plan de igualdad» los recursos económicos, humanos y materiales necesarios para la implementación del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

A los efectos de reforzar la seguridad jurídica en el sector, se transcribe el texto del artículo 7 del Convenio Colectivo vigente entre 2000 y 2002, en el que se suprimió el complemento de antigüedad.

1º.- Desde el 1 de enero de 2000 queda suprimido el complemento personal que con la denominación de antigüedad venía regulado en el anterior convenio. A partir de la fecha mencionada ya no se generará derecho a dicho plus de antigüedad, ni los trabajadores/as que actualmente prestan sus servicios en las empresas del sector, ni los trabajadores/as que sean contratados por vez primera con posterioridad a esta fecha.

2º.- Los trabajadores/as que al 1-1-2000 no hayan devengado el primer u otro nuevo quinquenio y tengan adquiridos desde el primero hasta el cuarto año de antigüedad, tendrán derecho a percibir por toda duración de su relación laboral con la empresa una cantidad equivalente al 1,4% del salario base del año 2000, por cada año del periodo en curso de adquisición.

3º.- El importe contemplado en el punto anterior se sumaría al que, en su caso ya vinieran percibiendo por conceptos de antigüedad los trabajadores/as, y el importe conjunto quedaría consolidado como un complemento salarial “ad personam” este complemento retribuido tendrá una duración indefinida.

4º.- El referido complemento salarial que ahora se extingue será reflejado en los recibos de salario con la denominación de “complemento de antigüedad consolidada”.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Una vez vencido el plazo establecido en el Real Decreto Ley 16/05, de 30 de diciembre, salvo que se ampliara o prorrogase nuevamente el plazo para la adaptación del compromiso por pensiones de las empresas con el personal, las obligaciones empresariales establecidas en el artículo 38º quedarán automáticamente eliminadas, y las establecidas en el artículo 42º sustituidas en su totalidad por un incremento del 50% sobre las cantidades garantizadas en el mencionado artículo. Igualmente, se procederá a establecer un día de licencia retribuida para asuntos propios o su equivalente en horas, en la fecha que determinen mutuamente de acuerdo con las necesidades del servicio, empresa y trabajador/a. Y en todo caso en el momento de entrada en vigor de la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/87, de 8 de julio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. Así mismo y en este caso, el plus transporte establecido en el artículo 10º tendrá un incremento del 10% sobre el vigente para ese año. Todo ello condicionado a la eliminación de la externalización de compromisos por pensiones.

2010/14867