

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, de la empresa Grupo ITEVELESA, S.L., años 2009 a 2010 (código 240209-2), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995); Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n.º 183, de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León

Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 23 de marzo de 2009.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, P.A., el Secretario Técnico, Mateo Moreno Rodríguez.

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO ITEVELESA S.L. PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE LEÓN

Capítulo I.—Disposiciones generales

Artículo 1.- Partes contratantes.

El presente convenio se concierta entre la dirección del Grupo Itevelesa, S.L. y el Comité de Empresa de los centros de trabajo de Ponferrada, Onzonilla, Cembranos y Astorga.

Artículo 2.- Ámbito territorial

El presente Convenio es aplicable a todos los centros de la compañía Grupo Itevelesa S.L. que radiquen en la provincia de León.

Artículo 3.- Ámbito funcional: Objeto

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Grupo Itevelesa, S.L., y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial y se aplicará en todos los conceptos regulados en el mismo.

Artículo 4.- Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores del Grupo Itevelesa, S.L., en León.

Artículo 5.- Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2009 y tendrá una vigencia de dos años, concluyendo el 31 de diciembre del año 2010.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 6.- Denuncia

El presente Convenio Colectivo se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su período de vigencia. La Comisión Negociadora para la negociación de un nuevo Convenio, deberá quedar válidamente constituida en el plazo de 15 días a partir de la finalización del período de vigencia y el inicio de las negociaciones se realizará en el plazo máximo de un mes.

Artículo 7.- Compensación y absorción

Todas las mejoras que se fijan en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias podrán ser absorbidas y compensadas por los incrementos futuros de carácter legal que se impongan.

Artículo 8.- Garantía «ad personam»

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 9.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio sustituyen íntegramente la regulación que de las mismas materias, se contenga en el Convenio Colectivo Provincial de aplicación en los centros de trabajo de la compañía Grupo Itevelesa en León, al ser en su conjunto más favorables que las establecidas en la regulación convencional de aplicación.

Siendo el contenido del presente Convenio un todo orgánico, indivisible en su aplicación y eficacia, únicamente surtirá efecto si se aplica en su integridad y en sustitución de las condiciones que, de las mismas materias se establezcan en el Convenio Provincial. Por ello no cabrá exigir por parte de los trabajadores condiciones previstas en el Convenio Colectivo sectorial referidas a las materias aquí reguladas, dado que en términos globales este Convenio mejora las condiciones de dicho Convenio Colectivo.

En este sentido cualquiera de las materias reguladas en el presente Convenio quedará sin efecto si la jurisdicción o autoridad competente declarase aplicable esa misma materia del Convenio Colectivo provincial cuya regulación precisamente sustituye el presente Convenio.

En el caso de que alguno de los artículos del presente Convenio fuera declarado nulo por la jurisdicción competente, las partes se reunirán con carácter urgente para subsanar el motivo que hubiera ocasionado tal nulidad.

Artículo 10.- Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio

La Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio estará integrada por las partes firmantes de este Convenio con un máximo de seis integrantes por cada parte y tendrá como funciones, aparte de las de interpretación, vigilancia y aplicación del Convenio, funciones de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos y cuestiones que se susciten en el ámbito de este Convenio.

Serán competencias de esta Comisión además de las establecidas en el apartado anterior:

- Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempos correspondientes, previamente a su aplicación.
- Conocer y emitir informe previo a su implantación por la dirección, en los casos de revisión de métodos y/o tiempos correspondientes.
- Recibir las órdenes de trabajo y sus anexos, en su caso.

Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

*Capítulo II.- Organización del trabajo**Artículo 11.- Norma general*

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciben la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la

mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores velará por que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como trasgresión de la buena fe contractual.

Artículo 12.- Organización del trabajo

La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

- a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal.
- b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de trabajo de que se trate.
- c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.
- d) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.

e) La adaptación de las cargas de trabajo y rendimientos a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos o cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y utillajes.

Artículo 13.- Sistemas de organización del trabajo

Será potestad de la Empresa el establecimiento de los sistemas y métodos de trabajo que redunden en una mejor prestación de los servicios.

Artículo 14.- Revisión de ritmos

Se efectuarán por modificación de los ritmos de inspección que establezca la Administración pública competente.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un periodo de adaptación, de duración no superior al mes por cada 10 por 100 de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

*Capítulo III.- Contratación**Artículo 15.- Categorías de acceso, formas y modelos*

La categoría de acceso para el personal de Inspección será como mínimo la de oficial de 2ª y para el personal Administrativo de Auxiliar Administrativo.

Al objeto de fomentar el empleo, las partes se someten a las formas y modelos de contratación establecidos o que se establezcan por la legislación vigente en la materia.

La duración máxima de los contratos contemplados en el artículo 15.1 apartado b) del Estatuto de los Trabajadores, será la establecida en el Convenio Colectivo provincial de ámbito superior al presente convenio, en función de la actividad estacional normal de la Empresa.

Por actividad estacional, y a los efectos de este artículo, cabe entender aquellos periodos en que la empresa necesite la contratación de nuevos trabajadores con carácter temporal, para poder, así, hacer frente a sus pedidos o tareas, o bien, porque así lo aconsejen sus circunstancias de producción.

A la finalización de dichos contratos, los trabajadores tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a un día de salario por mes trabajado a partir del primer mes. Igualmente corresponderá una indemnización en los mismos términos que los anteriores, a los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato de obra o servicio determinado.

No podrá, sin embargo, utilizarse la ampliación contenida en el presente artículo del Convenio, para cubrir puestos de trabajo que hayan sido amortizados por despido declarado improcedente, en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se desea realizar la ampliación.

Los trabajadores que lo soliciten tendrán prioridad para ocupar plazas vacantes de su misma categoría y profesión en los distintos centros de Grupo Itevelesa en los que se produzcan vacantes. En el

supuesto de que exista más de una solicitud tendrá prioridad el más antiguo en la empresa. Dicha prioridad de permanencia estará condicionada a la cobertura del puesto de trabajo del trabajador que lo solicite.

Artículo 16.- Finiquitos

Los recibos de saldo y finiquito que se realicen al terminar la relación laboral deberán detallar de modo concreto todas las cantidades parciales de que se componen y las partidas y conceptos salariales a las que corresponden.

La Dirección de la empresa tendrá a disposición del trabajador el recibo-finiquito con una antelación de cuarenta y ocho horas, con el objeto de que el trabajador pueda realizar las consultas que estime oportunas, pudiendo intervenir la representación de los trabajadores si así se le solicita.

Carecerán de alcance liberatorio los recibos de saldo y finiquito que no cumplan los requisitos establecidos en los dos apartados anteriores, y serán considerados meros recibos acreditativos de la percepción de las cantidades que en ellos se consignaran.

Los trabajadores que hubieran finalizado la prestación de servicios, tendrán derecho a percibir atrasos proporcionales al tiempo de servicio no siendo el recibo de finiquito firmado por el trabajador de carácter liberatorio para la empresa.

Artículo 17.- Jubilación, jubilación parcial y contrato de relevo

Jubilación. El trabajador que haya alcanzado la edad de 64 años podrá jubilarse de acuerdo con la empresa, comprometiéndose ésta a contratar a otro trabajador por el tiempo que corresponda hasta cubrir lo que falte para los 65 años del trabajador jubilado.

Jubilación parcial y contrato de relevo. Al amparo del artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del E.T., se les reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho de jubilarse parcialmente y la consiguiente reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto del 85% cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de edad, que no podrá ser inferior a los sesenta años.

La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

El 15% de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se podrá acumular en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa.

Hasta que el trabajador o trabajadora jubilados parcialmente lleguen a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá mantener un contrato de relevo conforme a los requisitos y condiciones que establece la legislación vigente en este tipo de contratación. A la finalización de dichos contratos, los trabajadores relevistas tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a un día de salario por mes trabajado a partir del primer mes.

Capítulo IV.- Clasificación y promoción profesional

Artículo 18.- Promoción profesional

Los trabajadores que se encuentren contratados a la firma del presente convenio con la categoría de oficial de 2ª o en la de auxiliar administrativo, promocionarán a la categoría de oficial de 1ª y oficial de 2ª administrativo respectivamente, a todos los efectos, una vez cumplidos dos años de antigüedad, para lo que previamente se establecerá un plan de formación en los casos que fuera necesario.

Los trabajadores de nuevo acceso promocionarán en los mismos términos referidos anteriormente.

Artículo 19.- Clasificación profesional

Las diferentes categorías reguladas en el presente convenio son las siguientes:

Grupo 1: Personal de Inspección:

-Oficial Segunda, es el trabajador cuya misión principal es realizar inspecciones periódicas.

-Oficial Primera, es el trabajador cuya misión principal es realizar todo tipo de inspecciones con una mayor cualificación profesional.

-Jefe de nave, es el trabajador cuya misión principal es realizar todo tipo de inspecciones, además de supervisar y validar las inspecciones del resto de operarios.

-Jefe de unidad móvil, es el trabajador cuya misión principal es realizar todo tipo de inspecciones siendo responsable de las unidades móviles.

-Oficial Primera de mantenimiento, es el trabajador que además de realizar todo tipo de inspecciones, hace labores y tareas de verificación y control de los equipos de medición.

Grupo 2: Personal Administrativo:

-Auxiliar Administrativo, es el trabajador que realiza tareas administrativas.

-Oficial Segunda administrativo, es el trabajador que realiza tareas administrativas con una mayor cualificación.

-Oficial Primera administrativo, es el trabajador que realiza tareas administrativas con una mayor cualificación y responsabilidad.

Grupo 3: Personal de dirección:

Ingeniero, es el responsable del centro de trabajo.

Este artículo será de aplicación de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria I.

Capítulo V.- Movilidad Geográfica

Artículo 20.- Desplazamientos

Por razones técnicas, organizativas o de producción la empresa podrá desplazar de centro de trabajo a sus trabajadores con carácter temporal hasta el límite de un año a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas o suplidos.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días y será de inmediato cumplimiento.

Si el desplazamiento se prevé por tiempo inferior a seis meses, la empresa se verá obligada a preavisarlo con cinco días, como mínimo, de antelación.

Si el desplazamiento se prevé por tiempo superior a seis meses, la empresa se verá obligada a preavisarlo con siete días, como mínimo, de antelación.

Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de descanso en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Los días de descanso podrán acumularse, debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, Semana Santa o Navidad. De mutuo acuerdo, podrá compensarse el disfrute de dichos días por cuantía económica.

En todo caso, el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento o incorporación tendrá la consideración de trabajo efectivo.

No se entenderá que se producen las causas de desarraigo familiar previstas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 40, ni, consecuentemente, se dará lugar a días de descanso o vacación cuando el trabajador haya pactado con la empresa y ésta haya abonado el desplazamiento con él de su familia.

Los desplazamientos temporales serán rotativos entre todos los trabajadores de la misma categoría y centro de trabajo y tendrán una duración como máximo de treinta días naturales por cada trabajador salvo casos excepcionales.

Los trabajadores que deban desplazarse a las unidades móviles y estaciones fijas de apertura discontinua, se regirán por el presente artículo a excepción del preaviso y los días de descanso compensatorio.

Artículo 21.- Movilidad geográfica definitiva

La aplicación de la movilidad geográfica por parte de la compañía requerirá la concurrencia de los motivos previstos en la legislación laboral que lo justifiquen. Con carácter previo a la designación de trabajadores afectados se solicitarán voluntarios. Si no los hubiera, la designación se realizara por causas objetivas sin que quepan razones disciplinarias o discriminatorias. En este sentido, el criterio de designación será, dentro de la misma profesión, el de menor antigüedad de los trabajadores. Asimismo los trabajadores afectados por la movilidad geográfica tendrán prioridad de retorno si hubieran pues-

tos vacantes de su misma profesión en el centro de origen o en alguno otro de interés para el trabajador. Los trabajadores desplazados con carácter definitivo anteriores al 01-01-2009 podrán acogerse a lo establecido en el presente artículo.

Artículo 22.- Salidas, viajes y dietas

Los trabajadores que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radique su centro de trabajo, devengarán la dieta o media dieta que se determine en este Convenio.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada la compensación que corresponda cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirán la compensación fijada para la misma o, en su caso, media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar el medio de transporte necesario a todas las categorías. En caso de que el trabajador voluntariamente utilice vehículo propio para el desplazamiento ordenado por la empresa, ésta le abonará a 0,19 euros/km en 2009, actualizándose esta cantidad de conformidad con lo que disponga el Reglamento del IRPF en cada momento, o la norma legal que lo sustituya.

Los trabajadores tendrán derecho a un anticipo a cuenta por un importe aproximado a los gastos previstos.

Artículo 23.- Trabajos de categoría superior

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior, se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de este momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Los tres párrafos anteriores no son aplicables a los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Artículo 24.- Por disminución de la capacidad física

En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad física disminuida del trabajador se procurará que ésta se produzca dentro del grupo profesional a que el trabajador pertenezca, y si fuese necesario que ocupase puesto perteneciente a un grupo inferior conservará la retribución de su puesto de origen.

Capítulo VI.- Formación

Artículo 25.- Formación

Las partes firmantes, conscientes de la importancia que tiene la formación para mejorar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y por tanto una mayor eficiencia y competitividad de la empresa, acuerdan desarrollar y promover programas de formación para los trabajadores con fondos propios o a través de subvenciones externas.

Capítulo VII.- Salud laboral

Artículo 26.- Medidas en materia de seguridad y salud laboral

Las partes que suscriben este acuerdo desarrollarán las acciones y medidas en materia de seguridad y salud laboral que sean neces-

sarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos de su origen y la participación sindical de los centros de trabajo.

La empresa deberá mantener un plan de prevención en materia de salud y seguridad, así como de los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con la Ley. Los representantes legales de los trabajadores velarán por el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

Los trabajadores y sus representantes legales participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares donde se desarrolla su actividad laboral. Esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa al respecto.

Se adecuarán las medidas en la empresa para potenciar la labor preventiva del delegado de prevención, facilitándose los medios al respecto.

Se elaborará un plan de emergencia y evacuación que responda a las necesidades de la empresa en función de su actividad laboral, con participación de los representantes legales de los trabajadores.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de seguridad y salud laboral en los trabajos que puedan resultar especialmente tóxicos, penosos o peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas. Sin perjuicio de que actualmente no existen trabajos que pudieran calificarse de tóxicos, penosos o peligrosos, en el caso de que técnica u organizativamente no fuera posible subsanar las anomalías que finalmente provocaran la existencia de tales, se abonará a los trabajadores un plus por importe del 25% del salario base.

La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los trabajadores. Las partes firmantes del presente Convenio significan la importancia de la formación como elemento preventivista, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficiente.

Ante la realidad que supone la existencia de personas que por sus características especiales son más susceptibles ante determinados riesgos, deberán contemplarse medidas preventivas especiales.

Si existieran riesgos para la salud de los trabajadores deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de aquéllos, con preferencia respecto a las personales. En todo caso las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente.

De acuerdo con las exigencias técnicas de la maquinaria empleada en los distintos procesos industriales, la empresa deberá realizar de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo de las mismas, de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad y confort en el local de trabajo.

La contaminación del medio ambiente afecta por igual a los trabajadores y a la empresa; por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, la empresa llevará a cabo las medidas adecuadas para evitar la posible contaminación ambiental. El Comité de Seguridad y Salud Laboral será competente en la interlocución con la Compañía en los temas de Medio Ambiente en representación de los trabajadores.

Artículo 27.- Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral

Dentro de los tres meses siguientes a la firma del Convenio, se creará un Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo, con carácter paritario, integrada por un representante de los trabajadores de cada provincia y los representantes que designe la Compañía, el cual tendrá las siguientes funciones:

1) Promover una adecuada formación e información en temas de seguridad y salud en el trabajo.

2) Estudiar conjuntamente los accidentes y enfermedades profesionales más comunes en la empresa al objeto de proponer ante la autoridad laboral correspondiente las adecuadas medidas técnicas que los corrijan y prevengan.

3) Conocer los estudios realizados en el sector por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad y Salud Laboral, Mutuas de Accidentes y la propia empresa con respecto a trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, etc.

Artículo 28.- Mutuas

Aunque la contratación de las Mutuas es competencia de la empresa, sin embargo, cuando haya que cambiar de Mutua por razones objetivas, se dará participación a los representantes de los trabajadores buscando el mutuo acuerdo en la designación de la misma.

Cuando existan razones fundadas, los representantes de los trabajadores podrán proponer a la empresa el cambio de Mutua de Accidentes de Trabajo.

Cuando la empresa también tenga razones objetivas para cambiar de Mutua, lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores al objeto de intentar llegar al mutuo acuerdo en su designación.

Artículo 29.- Seguro de vida, invalidez y muerte

La empresa concertará a favor de sus trabajadores para los años de vigencia del Convenio un Seguro de Vida, Invalidez y Muerte con la siguiente cobertura:

1.º 9.015 euros por fallecimiento.

2.º 12.020 euros por incapacidad profesional permanente y total o invalidez permanente y absoluta.

3.º 18.030 euros por muerte a causa de accidente de cualquier tipo.

4.º 20.276 euros por incapacidad permanente total o absoluta, únicamente cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

5.º 16.656 euros por muerte, únicamente cuando se derive de enfermedad profesional.

6.º 27.520 euros por muerte, únicamente cuando se derive de accidente de trabajo.

A partir del 1 de enero de 2010, las cuantías de las coberturas cuarta, quinta y sexta, se incrementarán anualmente en los porcentajes acordados para los incrementos salariales en el Convenio.

Este artículo será de aplicación de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria II.

Artículo 30.- Reconocimientos médicos

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes a su trabajo y reconocimientos médicos anuales, tal como establece el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El resultado del reconocimiento médico o copia del mismo será entregado al trabajador cuando sea remitido a la empresa por el centro que lo realice.

Artículo 31.- Ropa de trabajo

La empresa proveerá a los trabajadores de dos polos de verano, dos pantalones de verano, dos polos de invierno, dos pantalones de invierno, un forro polar, un calzado de seguridad anual (alternando verano e invierno) y una parca cada dos años y dos batas por año al personal administrativo. Asimismo proveerán de calzado de seguridad en los puestos que se requiera.

Artículo 32.- Absentismo laboral

Empresa y trabajadores están de acuerdo en la adopción de medidas que tiendan a disminuir el absentismo de naturaleza injustificada o fraudulenta, actuando sobre los supuestos y causas que los generan.

Capítulo VIII.—Tiempo de trabajo

Artículo 33.- Jornada

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán durante la vigencia del presente Convenio una jornada laboral máxima anual

de 1.736 horas de trabajo efectivo en jornada partida, y 1.706 en jornada continuada.

Se podrá acordar entre ambas partes la distribución irregular de la jornada y horario.

Este artículo será de aplicación de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria III.

Artículo 34.- Tiempo de desplazamiento

Se considera desplazamiento el tiempo que excede del que habitualmente el trabajador emplea en trasladarse desde su domicilio a su centro de trabajo habitual o empresa, cuando deba de realizar su tarea en centro de trabajo distinto a los mencionados. El desplazamiento será por cuenta de la empresa, y el tiempo empleado en exceso, será compensado económicamente en valor hora ordinaria o en reducción de jornada.

Artículo 35.- Vacaciones

Se establece un régimen de vacaciones retribuidas de 30 días naturales como mínimo. La empresa adecuará su jornada horaria anual y su período de vacaciones a sus peculiaridades organizativas sin otro sometimiento que a las disposiciones de derecho necesario, teniendo en cuenta que al menos 21 días continuados serán disfrutados por toda la plantilla, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre preferentemente, salvo casos en que organizativamente no sea posible, en los que el periodo continuado será de 15 días.

Las vacaciones se pactarán de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador, respetando en todo caso, el criterio de rotación para el disfrute del periodo de vacaciones.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia, se establece que:

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En este supuesto, de haberse establecido un cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, éste no sufrirá merma en su retribución.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados.

A los trabajadores que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren incorporados a centros de trabajo de provincia distinta al de su residencia habitual, se les reconocerán dos días naturales más al año, en concepto de tiempo de viajes de ida y regreso al mismo centro de trabajo, si el tiempo de cada viaje excede de cuatro horas, computadas en medios de locomoción públicos.

Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio de las retribuciones salariales anuales percibidas por el trabajador.

En el supuesto de que un trabajador incurra en situación de IT durante el disfrute de sus vacaciones, se le complementará hasta el 100% de su salario. Asimismo en caso de que el trabajador sea hospitalizado durante al menos cuatro días, se paralizarán sus vacaciones, disfrutándose, tras el alta médica, en fecha pactada de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador.

Artículo 36.- Calendario

La empresa junto con la representación legal de los trabajadores acordará el calendario laboral, de acuerdo a la jornada establecida, antes de la finalización del año anterior, salvo desconocimiento de las fechas locales. Los calendarios se confeccionarán con la organización del trabajo a jornada continuada o jornada partida. En cualquier caso se especificará el horario de trabajo.

Artículo 37.- Horas extraordinarias

Ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo al siguiente criterio:

1.º Se suprimen las horas extraordinarias habituales.

2.º Se realizarán las horas extraordinarias que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

3.º Se mantendrán, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas

por la Ley, las horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

4.º- Las partes firmantes de este Convenio consideran positivo la posibilidad de compensar, de mutuo acuerdo, las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, en proporción a su valoración económica, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Para el caso de retribuir las horas extraordinarias, el importe a abonar será el que se incluye en las Tablas Salariales.

Ambas partes acuerdan, en las demás cuestiones relacionadas con las horas extraordinarias, atenerse a lo que determina la normativa legal vigente.

Artículo 38.- Permisos y licencias

Aparte de los permisos y licencias concedidos a los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación, la empresa concederá a los mismos:

a) En caso de matrimonio, una licencia de 15 días naturales con derecho a percibir el salario pactado en el presente Convenio.

b) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, cuatro días naturales en caso de fallecimiento de hijos, tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.

c) Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Estos dos días podrán disfrutarse mientras dure ésta.

d) Dos días laborables en el caso de nacimiento de un hijo.

e) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos por consanguinidad o afinidad.

En los apartados b, c y d, cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará en dos días más.

f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

g) En caso de fallecimiento de tíos y sobrinos, cuatro horas de permiso para asistir al sepelio.

h) Para acompañamiento de cónyuge e hijos, a médicos especialistas, hasta 12 horas al año.

Las licencias establecidas en el presente artículo serán de aplicación a las parejas de hecho debidamente inscritas en los Registros Oficiales correspondientes a excepción del apartado a).

Artículo 39.- Excedencias

Los trabajadores con más de cuatro años de antigüedad en la empresa podrán solicitar excedencia con reserva de puesto de trabajo, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año y cuya concesión será discrecional para la Dirección de la empresa.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en alguna empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

El tiempo que el trabajador permanezca en excedencia no será computable a ningún efecto.

La empresa concederá la excedencia por una sola vez, por tiempo no superior a un año, a su personal cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados, de orden familiar, estudios, etc.

Con independencia de los supuestos anteriores, y en cualquier caso por una sola vez, en una proporción equivalente al 3% de la plantilla, la empresa autorizará la excedencia hasta seis meses.

La excedencia será forzosamente concedida por la Dirección de la empresa, cuando sea solicitada a petición de la autoridad com-

petente, para el desempeño por el trabajador de un cargo público o sindical y alcanzará en el tiempo el período de desempeño de aquél.

La petición de excedencia en todo caso será formulada por escrito y presentada al jefe correspondiente con un mes de antelación como mínimo, quien la hará llegar a la Dirección.

La reincorporación deberá ser igualmente solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador en este caso en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma.

En el resto de los supuestos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo IX.-Retribuciones

Artículo 40.- Incremento salarial

Para el año 2009 las retribuciones salariales serán las fijadas en las Tablas salariales que se incluyen en el Anexo I.

Para el año 2010 se acuerda incrementar las tablas salariales en el IPC previsto por el Gobierno más un punto.

Artículo 41.- Cláusula de revisión salarial

Para los años 2009 y 2010, se garantizará cada año un incremento salarial igual al IPC real más un punto. Para lo cual, en caso de que el IPC real a 31 de diciembre de cada año, fuese superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho período, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero del año correspondiente, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año de referencia.

Las revisiones salariales de cada año, en el caso de que las hubiera, se abonarán durante el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 42.- Antigüedad

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio percibirán aumentos periódicos por antigüedad consistente en quinquenios, en la cuantía del 5% del salario base de su categoría profesional.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la empresa, incluyéndose en el cómputo los períodos que el trabajador hubiese permanecido en situación de Incapacidad Temporal, los permisos y licencias, las excedencias forzosas y las suspensiones temporales del contrato de trabajo. También se estimará el período de prueba en el que el trabajador haya permanecido con contrato de formación o prácticas.

Los aumentos periódicos por años de antigüedad comenzarán a devengar a partir del 1 de enero si cumplierse en el primer semestre y a partir del 1º de julio si fuese en el segundo.

Este artículo será de aplicación de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria IV.

Artículo 43.- Plus Convenio

Se establece un Plus de Convenio en la cuantía fijada en la columna B de la tabla salarial anexa, en un cómputo mensual equivalente a 25 días, y/o 300 en el cómputo anual.

Artículo 44.- Plus objetivos

Los trabajadores percibirán en concepto de objetivos una cantidad fija equivalente al 25% del salario base durante doce meses.

Los trabajadores de nueva contratación percibirán el citado plus una vez superados los períodos de formación y adaptación a los métodos de trabajo, a partir del primer día del cuarto mes de trabajo en la Compañía.

Artículo 45.- Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, en «verano» y «Navidad», en la cuantía de 30 días cada una, del salario base fijado en las Tablas salariales anexas, más antigüedad. La paga de verano será abonada antes del día 20 del mes de julio y la de Navidad antes del 20 de diciembre.

Al personal que ingrese o cese en la empresa a partir de la entrada en vigor de este Convenio se le abonarán estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan.

Artículo 46.- Dietas

Se fijan, para el año 2009, en la cuantía siguiente:

- Dieta completa: 50 euros.
- Media dieta: 16 euros.

Las cantidades anteriores tendrán para el resto de años de vigencia el mismo incremento que establece el convenio para los diferentes conceptos salariales.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

Este artículo será de aplicación de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria V.

Artículo 47.- Accidente laboral

Se abonará el 100% desde el primer día a los trabajadores que sufran un accidente en el centro de trabajo excluyéndose las lumbalgias, artritis de rodilla, tobillos y manos, junto con lumbociáticas. Estas excepciones tendrán consideración de enfermedad común.

En caso de baja por enfermedad profesional, los trabajadores percibirán el 100% de sus retribuciones desde el primer día.

Artículo 48.- Enfermedad común, accidente no laboral, hospitalización o intervención quirúrgica

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 60% de las retribuciones salariales durante los tres primeros días y complementará, hasta el 100% de su salario, las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social a partir del día 30 de la baja. Al trabajador que requiera intervención quirúrgica por causa de enfermedad común o accidente no laboral se le complementarán las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social hasta el 100% de sus retribuciones salariales desde el primer día.

De igual forma se complementarán las prestaciones obligatorias, hasta el 100% de sus retribuciones salariales desde el primer día en los casos de hospitalización por enfermedad común o accidente no laboral. Se entenderá que existe hospitalización cuando el trabajador esté ingresado tres o más días en un establecimiento sanitario.

Capítulo X.- Regulación de materias diversas

Artículo 49.- Protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo

La Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de hombres y mujeres que trabajen dentro del ámbito laboral de la empresa, remitiéndose para ello a la normativa vigente en cada momento en esta materia.

Asimismo, los firmantes del presente Convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Artículo 50.- Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo

Las partes firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal ma-

nera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Artículo 51.- Derechos de la mujer trabajadora

La mujer trabajadora tendrá la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que a trabajo igual, la mujer siempre tenga igual retribución. En las categorías profesionales no se hará distinción entre categorías femeninas y masculinas. La mujer trabajadora tendrá en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

Capítulo XI.- Código de conducta

Artículo 52.- Código de Conducta

En materia de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el acuerdo alcanzado por Confemetal, U.G.T. y CC.OO. en este ámbito, con fecha 12 de marzo de 2001, y que se transcribe a continuación. Bien entendido que se entenderán incorporadas a este Convenio las modificaciones que puedan establecerse a nivel estatal en dicho acuerdo.

1.- Principios ordenadores: El presente acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

2.- Graduación de las faltas: Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intensidad en: Leve, grave o muy grave.

3.- Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

4.- Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

5.- Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia 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 y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose de baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase

un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad de directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

6.- Sanciones: Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

7.- Prescripción: Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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.

Capítulo XII.- Solución extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 53.- Conflictos laborales

Se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo sobre Solución Autónoma de conflictos laborales en Castilla y León, firmado por CECALE, UGT y CC.OO el 18 de abril de 2005, así como a su Reglamento de aplicación.

Capítulo XIII.- Derechos sindicales

Artículo 54.- Derechos sindicales

Las partes firmantes de este Convenio, que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, que conforman los derechos sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales:

Se acuerda la constitución del Comité Intercentros de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores RD 1/1995 de 24 de marzo, en su artículo 63.3, en un plazo máximo de tres meses desde la firma del presente convenio. El Comité estará compuesto por ocho miembros, garantizando un miembro por provincia, ampliándose si fuera necesario para cumplir los criterios de proporcionalidad del mencionado artículo.

El Comité Intercentros podrá reunirse cada tres meses, no computando como horas sindicales el tiempo invertido en dichas reuniones que correrá a cargo de la empresa.

Artículo 55.- Funciones y garantías

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán reconocidos en el seno de la empresa las funciones y garantías establecidas por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Artículo 56.- Descuento en nómina

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado dirigirá a estos efectos un escrito a la empresa en el que autorice dicha deducción indicando la cuenta correspondiente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Artículo 57.- Acumulación de horas sindicales

La acumulación de horas sindicales a favor de uno o varios de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrá hacerse siempre que no perturbe la marcha de la empresa.

Artículo 58.- Resolución de conflictos

Para mantener los niveles óptimos de productividad ambas partes se comprometen a promover y mantener un clima de confianza mutua, cooperación y respeto entre la Dirección de la Compañía, los representantes de los trabajadores y los propios trabajadores. Por ello, adoptamos el compromiso de diálogo directo sobre materias de interés mutuo de forma tal que durante la vigencia de este convenio se procurará la resolución de cada conflicto a través del diálogo y cumplimiento estricto de la legislación vigente.

Disposición adicional

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en las disposiciones de carácter general, fundamentalmente en el Estatuto de los Trabajadores, LOLS, LPRL, etc.

Disposición transitoria I

Los actuales Oficiales de 2ª seguirán efectuando todos los tipos de inspección que vienen realizando.

Disposición transitoria II

El contenido del artículo 29 relativo al Seguro de Vida, Invalidez y Muerte entrará en vigor el 1 de diciembre de 2010. Hasta esa fecha se mantiene la cobertura de los seguros que estén en vigor (con las actualizaciones que incluyan) en el convenio provincial que era aplicable antes del 1 de enero de 2009.

Disposición transitoria III

A aquellos trabajadores que tuvieran una jornada superior a la establecida en el artículo 33 del presente Convenio, por aplicación del convenio provincial de León aplicable a 31 de diciembre de 2008, se les reducirá la diferencia entre la jornada que tengan y la establecida en el artículo 33, a razón de un cuarto de reducción de la diferencia en cada año de vigencia de este Convenio.

Disposición transitoria IV

A aquellos trabajadores que por aplicación del convenio provincial de León aplicable a 31 de diciembre de 2008, percibieran en concepto de antigüedad una cantidad inferior a la establecida por este concepto en el artículo 42 del presente Convenio, se les incrementará la cuantía que tengan establecida en dicho Convenio de acuerdo con el siguiente detalle:

- En el año 2009, un 60% de la diferencia entre la cuantía de ambos convenios.

- En el año 2010, se percibirá el 100% de lo establecido en el artículo 42.

A aquellos trabajadores que no percibieran cantidad alguna por este concepto, se les abonará la diferencia con lo establecido en el artículo 42 de acuerdo con el detalle del apartado anterior.

Disposición transitoria V

El contenido del artículo 46 relativo a Dietas entrará en vigor el 1 de diciembre de 2010. Hasta esa fecha se mantienen las dietas que estén en vigor (con las actualizaciones que incluyan) en el Convenio Provincial de León que era aplicable antes del 1 de enero de 2009.

TABLAS SALARIALES 2009

Categorías	Salario Base	Plus Convenio	Plus objetivos	Total Anual	Hora Extra
Pers. Inspección	Salario día/mes	25 días mes	Día/mes	Anual euros	
Oficial de 2ª	35,93	7,00	8,98	20.648,20	15,27
Oficial de 1ª	37,69	7,42	9,42	21.681,08	16,04
Oficial 1ª mantenimiento	1.189,83	7,42	297,46	22.451,83	16,60
Jefe de unidad móvil	1.244,89	7,42	311,22	23.387,91	17,28
Jefe de nave	1.244,89	7,42	311,22	23.387,91	17,28
Pers. Administrativo	Salario mes	25 días mes	Mes	Anual euros	
Aux. Administrativo	1.014,47	6,87	253,62	19.306,98	14,31
Oficial de 2ª	1.078,63	7,00	269,66	20.437,85	15,13
Oficial de 1ª	1.132,77	7,42	283,19	21.481,95	15,89
Técnicos titulados	Salario mes	25 días mes	Mes	Anual euros	
Ingen. Técnico	1.508,67	7,42	377,17	27.872,22	20,52
					2824

* * *