

**CONVENIO COLECTIVO
DA EMPRESA PLÁSTICOS
FERRO, S.L.
(CENTRO DE TRABAJO DE
MURAS)
para os anos
2020-2021**

Edición de xaneiro, 2021.

Contén:

- **Versión inicial (BOP de Lugo nº 297 de 28.12.2020)**

XUNTA DE GALICIA
XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE.
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LUGO

Anuncio**CONVENIOS COLECTIVOS**

Visto o texto do Convenio Colectivo da empresa Plásticos Ferro, S.L. (centro de traballo de Muras) para os anos 2020-2021 (Código 27000572011991), asinado o día 11 de decembro de 2020, pola representación da empresa e polos representantes dos traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 16 de decembro de 2020.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA PLÁSTICOS FERRO, S.L. (CENTRO DE TRABAJO DE MURAS) PARA OS ANOS 2020-2021

Capítulo I. AMBITOS DE APLICACIÓN

- Artículo 1º: Ámbito funcional
- Artículo 2º: Ámbito territorial
- Artículo 3º: Ámbito personal
- Artículo 4º: Ámbito temporal
- Artículo 5. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 6º. Garantías personales

Capítulo II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Artículo 7. Organización del trabajo.
- Artículo 8: Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- Artículo 9. Nuevas tecnologías.

Capítulo III. CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

- Artículo 10. Ingresos.
- Artículo 11. Periodo de prueba.
- Artículo 12º. Contratación.
- Artículo 13. Modalidades de contratación
- Artículo 14. Empresas de trabajo temporal.
- Artículo 15. Promoción.

Capítulo IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD

- Artículo 16. Clasificación funcional.
- Artículo 17. Definición de los grupos profesionales.
- Artículo 18º. Movilidad funcional.
- Artículo 19º. Traslados.
- Artículo 20º. Desplazamientos.

Capítulo V. SISTEMA RETRIBUTIVO

- Artículo 21º. Salario.
- Artículo 22º Sistema retributivo.
- Artículo 23º. Pluses.
- Artículo 24º. Paga de Convenio.
- Artículo 25º. Antigüedad.
- Artículo 26º. Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 27º. Liquidación y pago.
- Artículo 28º. Cláusula de Revisión.
- Artículo 29º. Incapacidad Temporal.

Capítulo VI. TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN

Artículo 30º. Jornada Laboral.

Artículo 31º. Horas Extraordinarias.

Artículo 32º. Vacaciones.

Artículo 33º. Permisos y Licencias.

Capítulo VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34º. Régimen de faltas y sanciones.

Artículo 35º. Graduación de las faltas.

Artículo 36º. Faltas leves.

Artículo 37º. Faltas graves.

Artículo 38º. Faltas muy graves.

Artículo 39º. Régimen de sanciones.

Artículo 40º. Actuación ante síntomas de embriaguez o intoxicación de drogas.

Artículo 41º. Sanciones máximas.

Artículo 42º. Prescripción.

Capítulo VIII. REGLAMENTO Y LEGISLACIÓN SUPLEMENTARIA

Artículo 43º. Reglamento interno.

Artículo 44º. Legislación Suplementaria.

Artículo 45º. Seguridad y Salud.

Capítulo X. RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 46º. Ayuda Escolar.

Artículo 47º. Póliza de Seguros.

Artículo 48º. Ropa de Trabajo.

Capítulo XI. DERECHOS SINDICALES

Artículo 49º. Derechos Sindicales.

Capítulo XII. COMITÉ MIXTO PARITARIO

Artículo 50º. Comité Mixto Paritario.

Capítulo XIII. MEDIO AMBIENTE

Artículo 51º. Actuación en defensa y protección del medio ambiente

Capítulo XIX. IGUALDAD

Artículo 52º. Igualdad.

Capítulo I. AMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1º: **Ámbito funcional**

El presente convenio colectivo se concierne entre la Dirección de la Empresa PLASTICOS FERRO, S.L. y su Comité de Empresa.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de la Empresa PLASTICOS FERRO S.L. dedicada a la fabricación y venta de toda clase de objetos y artículos de plástico y sus derivados, así como de toda clase de artículos y materiales de construcción y saneamiento.

Artículo 2º: **Ámbito territorial**

Este convenio será de aplicación para todos los trabajadores/as del centro de trabajo de Muras (Lugo).

Artículo 3º: **Ámbito personal**

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la Empresa incluida en los ámbitos anteriores, salvo a los que no aparezcan en la clasificación del personal.

También afectarán a todo el personal que ingrese en la Empresa durante la vigencia del Convenio.

Artículo 4º: **Ámbito temporal**

1. El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.
2. Su duración será desde el 1 de Enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2021.
3. Los efectos económicos serán retroactivos al primero de Enero de 2019.
4. Este Convenio se entenderá automáticamente denunciado dos meses antes de su vencimiento, continuando vigente hasta la firma del nuevo Convenio.
5. La denuncia de este convenio no significará modificación alguna en su articulado, que se continuará aplicando hasta la negociación del nuevo convenio.
6. Este convenio colectivo de trabajo sustituye al anterior publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo con el número 089, de fecha 19 de abril de 2018.

Artículo 5. **Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán aplicadas globalmente.

Artículo 6º. **Garantías personales**

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto, a título individual y en cómputo anual.

Capítulo II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. **Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel de productividad adecuado, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes, Dirección, trabajadores/as, y Comité de Empresa.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo 1º de este artículo, los representantes de los trabajadores/as tendrán funciones de orientación, propuesta emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio y especialmente de acuerdo con lo reglamentado en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8: **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

En relación con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo tipificado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores

En el caso de modificaciones contempladas en el artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores, en las cuales no hubiese acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores/as, las partes firmantes de este Convenio acuerdan acudir a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidos en el AGA (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos) y elegirán la forma que mejor convenga y establecerán el carácter vinculante o informativo de la resolución, en caso contrario se entenderá que la resolución tendrá carácter meramente informativo. De acudir cualquiera de las partes al mismo, la contraparte se obliga a la aceptación tanto de la mediación como en su caso del arbitraje, a efectos de propiciar la solución del correspondiente conflicto o discrepancia.

Artículo 9. **Nuevas tecnologías.**

Cuando en la Empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores/as modificación sustancial de las condiciones de trabajo o bien un período de formación y adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores/as y a los trabajadores/as afectados en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo se deberá facilitar a los trabajadores/as afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

Capítulo III CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 10. Ingresos y ceses

El ingreso de los trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales de colocación y a las especiales para los trabajadores/as de edad madura, minusválidos etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de condiciones, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, con contratos por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial, contrato de aprendizaje, prácticas etc...

La Dirección de la Empresa comunicará a los representantes de los trabajadores/as las previsiones de contratación. Los representantes de los trabajadores/as podrán emitir informes al respecto y velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

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

- Grupos profesionales 1, 2 treinta días.
- Grupos profesionales 3, veinte días.
- Grupos profesionales 4, 5, 6, 7, 8, quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 11. Periodo de prueba.

1. El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupos profesionales 1 y 2, seis meses.
- Resto de Grupos profesionales, dos meses.

2. Solo se entenderá que el trabajador/a está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba la Empresa y el trabajador/a podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

3. El empresario y trabajador/a están respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

4. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

5. Transcurrido el período de prueba, los trabajadores/as ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo. Las situaciones de Incapacidad Temporal, Maternidad, y adopción o acogimiento interrumpirán el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

6. Cuando el trabajador/a que se encuentra realizando el periodo de prueba no lo supere, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores/as.

7. Los cursos de formación dados por la Empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba.

Artículo 12º. Contratación.

La contratación se realizará según la legislación vigente.

1. Forma de los contratos.-

Se celebrarán por escrito según la legislación vigente.

2. Formalización de los contratos.-

Se registrarán en la Oficina de Empleo en un plazo máximo de 10 días hábiles desde su concertación dando una copia sellada al trabajador/a y copia básica sellada y firmada al secretario del Comité de Empresa.

La Empresa deberá dar de alta al trabajador/a en la Seguridad Social en la fecha en que se inicia la relación laboral, pudiendo denunciarse ante la Inspección de Trabajo el incumplimiento con el fin de obligar a la Empresa a dar de alta al trabajador/a en la Seguridad Social.

3. Duración de los contratos.-

Los contratos podrán concertarse haciendo constar la duración de los mismos, ya que en otro caso se presumirán indefinidos.

4. **Adquirirán la condición de trabajadores/as fijos/as**, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, cuando transcurrido el período de prueba no se haya dado de alta al trabajador/a en la Seguridad Social.

5. Se presumirán por tiempo indefinido:

- Los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
- Los contratos temporales, cuando el trabajador/a continúe prestando servicios en la Empresa una vez finalizado el periodo máximo fijado para el contrato y no hubiera mediado denuncia expresa.
- Cuando el contrato no se hubiera formalizado por escrito.

Artículo 13. Modalidades de contratación

Podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Se intentará por ambas partes, Dirección de Empresa y Comité de Empresa que las relaciones laborales sean prioritariamente de carácter indefinido.

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

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

Entre otros, podrán celebrarse los siguientes contratos:

1. Contratos para el fomento de la contratación indefinida.- Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en todos los supuestos previstos en la legislación.
2. Contrato eventual por circunstancias de la producción.- Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.
3. Contratos de interinidad.- En estos contratos se indicará expresamente los trabajadores/as, puestos de trabajo y circunstancias que son objeto de interinidad.
4. Contratos a tiempo parcial.- En virtud del cual se acuerda que el trabajador/a preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador/a establecida en el artículo 31 de éste Convenio Colectivo.
5. Contratos de trabajo en prácticas.- Se entenderán referidos a esta modalidad contractual los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.
6. Contratos de obra o servicio determinado.- A fin de potenciar la utilización de las modalidades de contratación previstas por la Ley, y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externas, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el Artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho contrato podrá cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido Artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Empresas de trabajo temporal.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de trabajo temporal servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido, siempre y cuando se ajusten a Derecho pasando por lo establecido en el artículo 10 de este Convenio.

Artículo 15. Promoción.

Es voluntad de la Empresa propiciar el desarrollo profesional de todo el personal para cubrir de la forma más satisfactoria los puestos y necesidades que el proyecto Empresarial vaya demandando.

La Dirección, ante cada nuevo puesto u ocupación y una vez definidas las aptitudes y competencias necesarias para su buen desempeño, buscará entre el personal los candidatos adecuados para este puesto. En caso de no existir entre el personal ningún perfil adecuado, se acudirá a la contratación externa.

En la aplicación de este artículo no se discriminará a nadie por motivos de raza, sexo, edad, o cualquier otro supuesto contemplado en la Constitución Española.

La Dirección comunicará al Comité de Empresa con quince días de antelación la necesidad de cobertura de los nuevos puestos, así como las aptitudes y competencias necesarias, pudiendo el Comité de Empresa proponer los candidatos que considere oportuno para su posterior valoración por la Dirección.

Capítulo IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD**Artículo 16. Clasificación funcional.**

Los trabajadores/as incluidos en el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos profesionales.

Se entenderá por grupo profesional al que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y podrá incluir tanto distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador/a.

Los criterios de definición de grupos serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad,

oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador/a.

Los actuales puestos de trabajo se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

Artículo 17. Definición de los grupos profesionales.

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

Grupo profesional 1.- Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios procesos de la Empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a la Dirección General.

Grupo profesional 2.- Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de autonomía y responsabilidad.

Grupo profesional 3.- Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas homogéneas con la responsabilidad sobre los equipos de trabajo que las ejecutan

Grupo profesional 4.- Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones definidas, con una ejecución autónoma que exige, habitualmente, iniciativa y razonamiento para su desarrollo; asumiendo, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Pudiendo realizar, entre otras labores, la coordinación, integración y supervisión de las tareas de un grupo o sección homogénea. También se pueden incluir oficios específicos como, por ejemplo, conductor o cocinero.

Grupo profesional 5.- Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Realizan, entre otras, por ejemplo, funciones relacionadas con el proceso de fabricación y almacén, control de materia prima, pruebas de laboratorio, funciones de administración, ventas, contabilidad, control y gestión de stocks, facturación y tesorería.

Grupo profesional 6.- Se incluyen en este grupo al personal de producción, administración y operarios que realizan su cometido con un alto grado de supervisión y que normalmente exigen conocimientos profesionales de nivel básico. Realizan, entre otras labores, por ejemplo, movimientos de almacén, control de cantidades, ayuda en el proceso de producción, tareas de ayuda en mantenimiento, tareas de oficina bajo supervisión: centralita, archivo, correspondencia y utilización de aplicaciones informáticas a nivel de operador.

Grupo profesional 7.- Se incluyen en este grupo al personal de producción y operarios que realizan sus tareas con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que requieren preferentemente esfuerzo físico y atención. Realizan, entre otras labores, por ejemplo, manipulado, envasado, limpieza de instalaciones, carga y descarga en el interior de las instalaciones.

Artículo 18. Movilidad funcional.

1. Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador/a.

2. A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador/a tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la Empresa dotará al trabajador/a de la formación necesaria.

3. La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador/a.

4. La Dirección, en caso de necesidad, podrá encomendar a los trabajadores/as realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador/a a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

5. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Dirección de la Empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores/as.

6. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. Cuando el trabajador/a realice trabajos propios de grupo superior al que tenga atribuido, por sustituciones o de una forma continuada, percibirá, durante el tiempo que realice tales trabajos, la remuneración total correspondiente al grupo al que circunstancialmente quedase adscrito, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

7. A los trabajadores/as objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la ley.

8. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 19. Traslados.

Los traslados de personal, que impliquen cambio de residencia para el afectado, podrán efectuarse: Por solicitud del interesado, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador/a, y por necesidades del servicio.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a

indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador/a se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes, siendo mínimas las expuestas en el párrafo 5º del apartado 3 de éste artículo.
3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y previa información a los representantes de los trabajadores/as, 30 días mínimo, podrá la Empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador/a, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos.

El traslado requiere la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad Empresarial. Se entenderá que uno/a o varios/varias trabajadores y/o trabajadoras concurren en las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la Empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la Dirección al trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad

Notificada la decisión del traslado, el trabajador/a tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos necesarios para el traslado inicial al nuevo lugar de residencia, o a la extinción de su contrato, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La compensación incluirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, y los de transporte de mobiliario, ropa y enseres. La empresa pondrá a disposición del trabajador/a siete días de alojamiento, anteriores a la incorporación a su nuevo destino, en una habitación de hotel elegido por la empresa en la localidad de traslado para el disfrute del trabajador/a y un acompañante. Igualmente se concederán cuatro días de permiso con derecho a remuneración, cuyo disfrute se efectuará con anterioridad a la fecha de efectividad del traslado.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador/a que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión Empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

Los traslados contemplados en este artículo afectan al personal del centro de trabajo de Muras.

Artículo 20. Desplazamientos.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad Empresarial, la Dirección podrá efectuar desplazamientos temporales de los trabajadores/as que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, estancia y manutención, todo ello con justificación. A este respecto será de aplicación lo dispuesto en el artículo 40-4 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V. SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 21. Salario.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador/a, serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores/as que los fijados en el orden normativo o en este convenio.

Artículo 22. Sistema retributivo.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los siguientes complementos:

- ✓ Plus convenio.
- ✓ Paga convenio.
- ✓ Plus extrasalarial.
- ✓ Pagas extraordinarias.
- ✓ Antigüedad.

El régimen retributivo salarial para todo el personal afectado por este Convenio, será el establecido en las tablas salariales incluidas como anexo.

El incremento correspondiente al año 2020, establecido en las tablas salariales incluidas como anexo, es el resultado de aplicar un incremento del 2,5% sobre los conceptos salariales, salvo el complemento de antigüedad.

El incremento correspondiente al año 2021, establecido en las tablas salariales incluidas como anexo, es el resultado de aplicar, una vez efectuado lo establecido en el párrafo anterior, un incremento del 2,5% sobre los conceptos salariales, salvo el complemento de antigüedad.

Artículo 23. Pluses.

Se establecen los siguientes pluses:

- Plus extrasalarial que tendrá la cuantía detallada en la tabla anexa. Este plus se establece como compensación al transporte y distancia.
- Plus de turnos. Tendrá una cuantía del 10% sobre el salario base diario, contabilizando todos los días del mes.
- Plus de nocturnidad. Tendrá una cuantía del 30% del salario base diario, en los días trabajados en el turno de noche.
- Plus de festivos. Tendrá una cuantía del 30% del salario base diario, en los días trabajados en domingo o día festivo. Este plus se comenzará a percibir por los días que se trabajen en domingos o días festivos.
- Plus de Convenio. Tendrá una cuantía que se detalla en la tabla anexa.

El plus de turnos, plus de nocturnidad, plus de festivos y plus de Convenio serán cotizables a la Seguridad Social.

Artículo 24. Paga de Convenio.

Se establece una paga de Convenio que será prorrateada en doce mensualidades, en la cuantía que se establece en la tabla salarial adjunta.

Artículo 25. Antigüedad.

Se reconoce un complemento de antigüedad, constituido por unas cantidades fijas anuales, de aplicación para todos los grupos profesionales, según la tabla que se adjunta como anexo n° 2, establecidas en función del tiempo transcurrido desde el ingreso en la Empresa. Este complemento se devengará a partir del día en que se cumplan, según corresponda, tres años, seis años, once años, dieciséis años, veintiuno años, veintiséis años o treinta y uno años continuados de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este convenio.

Los trabajadores/as que a fecha de entrada en vigor de este convenio, percibieran un complemento de antigüedad superior al que les corresponde por la aplicación de lo establecido en este artículo, seguirán percibiendo el complemento en la misma cuantía que percibían, hasta que el importe percibido sea superado por la tabla en vigor.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias que se percibirán el 15 de julio y 15 de diciembre, a razón de 30 días de salario base más antigüedad.

Artículo 27. Liquidación y pago.

La liquidación y pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares será de un mes. La liquidación y el pago del salario será en los cinco primeros días de cada mes, entendiéndose que la Empresa pondrá todos los medios a su alcance para asegurarse que el importe de dicho salario esté disponible para el trabajador/a en ese mismo período.

El trabajador/a y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. Estos anticipos deberán ser solicitados con una antelación mínima de 72 horas.

Artículo 28. Cláusula de Revisión.

Las partes firmantes de este Convenio consideran que durante la vigencia de este Convenio Colectivo no procede adoptar ninguna cláusula de revisión salarial.

Artículo 29. Incapacidad Temporal.

En caso de Incapacidad Temporal motivada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, requieran o no hospitalización, los trabajadores/as percibirán el 100% de los siguientes conceptos: salario base, plus convenio, paga convenio, plus extrasalarial, antigüedad y plus de turnos.

En caso de Incapacidad Temporal motivada por enfermedad común o accidente no laboral que requieran hospitalización, los trabajadores/as percibirán el 100% de los siguientes conceptos: salario base, plus convenio, paga convenio, plus extrasalarial, antigüedad y plus de turnos. Dichos conceptos se abonarán desde el primer día de hospitalización y hasta la finalización de la Incapacidad Temporal.

El trabajador/a que acceda a su primera Incapacidad Temporal del año natural, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá, durante los dos primeros días de la baja el 100% de los siguientes conceptos: salario base, plus convenio, paga convenio, plus extrasalarial, antigüedad y plus de turnos.

A los efectos de éste artículo, se entiende por hospitalización el hecho de que una persona figure registrada como paciente en un hospital y pernocte o realice una comida principal en el mismo. Tal circunstancia deberá ser justificada por el trabajador/a mediante entrega a la empresa de certificado del centro hospitalario donde conste la fecha de hospitalización.

Capítulo VI. TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN

Artículo 30. Jornada Laboral.

La jornada laboral se establece en 40 horas semanales. No excederá de 1.800 horas en cómputo anual.

La jornada será partida o a turnos.

La jornada partida se realizará de lunes a viernes, a razón de 8 horas diarias. La jornada a turnos se realizará con jornada de 8 horas diarias.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores/as se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 31. Horas Extraordinarias.

Se retribuirán conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Es voluntad de las partes procurar, en la medida de lo posible, la reducción de éstas.

Artículo 32. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales.

Se disfrutarán según calendario a elaborar entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa teniendo en cuenta los períodos de mayor necesidad de producción.

El calendario deberá ser fijado con dos meses de antelación.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

El trabajador/a que cese en el transcurso del año tendrá derecho al importe de la parte proporcional que le corresponda de las vacaciones no disfrutadas.

Artículo 33. Permisos y Licencias.

Previo aviso y justificación posterior a la Empresa el trabajador/a podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, hijos políticos, nietos, nietos políticos cónyuge, hermanos, hermanos políticos, se concederán días de permiso de acuerdo con las normas y/o reglamentos que se establezcan entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa. A tal fin será de aplicación todo lo previsto en el artículo 44 de éste Convenio Colectivo.
- Un día en caso de matrimonio de hijos, en el día de celebración de la ceremonia.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y el desempeño de la función de jurado. Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20 por 100 en un período de tres meses, podrá la Empresa pasarlo a la situación de excedente forzoso.

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

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- El permiso para la lactancia de hijos, se regulará de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Quien ejerza este derecho podrá, a su elección, acumularlo en jornadas completas a continuación de la baja de maternidad.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe otra 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 o más trabajadores de la misma Empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

- Cuando por razón de enfermedad el trabajador/a precise la asistencia médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente justificante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social. En dicho justificante deben constar la fecha de consulta y hora de salida
- Para la aplicación de éste artículo será de aplicación todo lo previsto en el artículo 44 de éste Convenio Colectivo.
- El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación, de conformidad con el régimen establecido en el artículo 23-3 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34. Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos de este Convenio.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Artículo 35. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, transcendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 36. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos en el horario de entrada.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- Fumar en los lugares prohibidos.
- Utilización de teléfono móvil personal en el centro de trabajo, en horas de trabajo.
- Pequeños descuidos en la conservación del material. Si de estos descuidos o mal uso se produjeran averías que ocasionen perjuicios de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar a la relación con otros trabajadores/as, al proceso productivo de la Empresa, o a la imagen que de ésta puedan tener los clientes.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de transcendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores/as.

Artículo 37. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, de dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la retención a cuenta del Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador/a, contestando o firmando por él.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
10. Manifestar síntomas de embriaguez o de intoxicación por drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en el centro de trabajo.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

Artículo 38. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, a partir de dos días durante un período de treinta días.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
8. Manifestar síntomas de embriaguez o de intoxicación de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en el centro de trabajo, que supongan un riesgo de accidente para sí mismo o sus compañeros.
9. La embriaguez habitual y la reiterada intoxicación por drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.
10. Introducir en el centro de trabajo bebidas alcohólicas o drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.
11. Consumir en el centro de trabajo bebidas alcohólicas en horas de trabajo o drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.
12. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
13. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
14. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
15. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
17. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
19. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa
20. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador/a objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
21. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
22. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Reglamento de Seguridad de los Servicios TIC, que se

contienen en el "Documento de Políticas de Seguridad y uso de los medios TIC", publicado por la Dirección de la Empresa, comunicado a los trabajadores y vigente en cada momento.

23. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

Artículo 39. Régimen de sanciones.

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

La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita dirigida al trabajador/a.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores/as, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga por faltas graves y muy graves.

Artículo 40. Actuación ante síntomas de embriaguez o intoxicación de drogas.

Con independencia de la aplicación del régimen disciplinario establecido, el trabajador/a que se presente al trabajo con síntomas de embriaguez, o que durante la jornada de trabajo manifieste síntomas de embriaguez o de intoxicación de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, a juicio de sus superiores, previa comunicación a un miembro del Comité de Empresa o a dos testigos si no hubiera ningún miembro del Comité de Empresa, no será admitido en el puesto de trabajo o será separado del mismo, según los casos.

Artículo 41. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 42. Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VIII. REGLAMENTO Y LEGISLACIÓN SUPLEMENTARIA

Artículo 43. Reglamento interno.

Para un correcto entendimiento de las normas de funcionamiento, tanto derechos como obligaciones de la Empresa y de los trabajadores/as, la Dirección y Comité de Empresa llegan al acuerdo de redactar un reglamento interno de normas para ese fin.

Es voluntad de las partes que dicho reglamento esté terminado lo antes posible.

Cada norma incluida en ese reglamento deberá ser aprobada, como mínimo, por la mayoría del Comité de Empresa y de los representantes de la Empresa.

Una vez aprobadas dichas normas, serán efectivas y tendrán validez a todos los efectos, como si fueran publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia o escritas en este Convenio.

Artículo 44. Legislación Suplementaria.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de la Libertad Sindical y demás disposiciones legales vigentes.

Las condiciones de trabajo que en él se estipulan tienen el carácter de mínimas y en su virtud serán nulos los pactos y cláusulas que, individual o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores/as.

Para un mejor entendimiento de este Convenio será de aplicación todo lo previsto en el artículo 44 de éste Convenio Colectivo.

Artículo 45. Seguridad y Salud.

Se estará a lo dispuesto por el Comité de Seguridad y Salud.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reglamentos de los Servicios de Prevención y demás normas complementarias.

Capítulo X. RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 46. Ayuda Escolar.

Se establece una ayuda escolar a todos los trabajadores/as con hijos en edad comprendida entre los 3 años cumplidos y los 21 años cumplidos, de acuerdo a las siguientes reglas:

- Dicha ayuda consiste en una cantidad global de 3.000 Euros al año, a repartir entre todos los hijos que generen el derecho.

- Los hijos que generan el derecho son aquellos hijos de los trabajadores de la empresa que cumplan tres o más años durante el año natural del pago, con el límite de 21 años cumplidos durante el año natural del pago.
- Debe acreditarse que el/la hijo/a está realizando estudios oficialmente reconocidos durante el curso escolar respectivo.
- Cada hijo/a da derecho a disfrutar el importe de una ayuda al año.
- El importe a repartir por cada uno de los hijos de los trabajadores de la empresa se determina por la división de la cantidad global entre el número total de hijos que generan el derecho.
- Será pagadera en los cinco primeros días del mes de septiembre del año correspondiente.
- En caso de que ambos progenitores trabajen en la empresa, sólo uno de ellos disfrutará la ayuda. En cualquier caso, quien perciba la ayuda debe convivir efectivamente con el/la hijo/a que genera el derecho.

Artículo 47. Póliza de Seguros.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, la Empresa establecerá una póliza de seguros que cubra los riesgos de:

- Muerte motivada por accidente, sea o no sea laboral, en la cuantía de veintitrés mil Euros (23.000 €).
- Muerte motivada por enfermedad profesional, en la cuantía de veintitrés mil Euros (23.000 €).
- Incapacidad permanente parcial o total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, motivadas por accidente, sea o no sea laboral, en la cuantía de treinta y seis mil Euros (36.000 €).
- Incapacidad permanente parcial o total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, motivadas enfermedad profesional, en la cuantía de treinta y seis mil Euros (36.000 €).

En los supuestos de Incapacidad Permanente parcial se abonará el porcentaje indicado en la Resolución Administrativa que declare la misma, sobre el capital antes mencionado.

Esta cobertura será efectiva durante el tiempo de permanencia del trabajador/a en la Empresa, cesando la cobertura de la póliza en el momento de la jubilación o cese en la Empresa. Se excluyen expresamente los accidentes ocurridos prestando servicio como contratado en otra Empresa, o como titular de la misma.

Artículo 48. Ropa de Trabajo.

Se entregarán al personal dos prendas de trabajo, buzos, batas o chaquetillas, dependiendo del puesto de trabajo, por año.

El personal de almacén y mantenimiento recibirá tres buzos por año.

La conservación y limpieza de dichas prendas serán por cuenta del trabajador/a, que deberá mantenerlas en buen estado de conservación y limpieza, o de la Empresa en aquellos casos que determine el Comité de Seguridad y Salud.

Se entregarán once pares de guantes como mínimo a cada operario de producción o almacén por año. El uso de las prendas de trabajo será obligatorio dentro de la jornada laboral.

A los trabajadores/as que realicen trabajos en el exterior se les dotará de ropa de agua.

Se facilitará a los trabajadores/as de producción, almacén y mantenimiento, un par de botas de seguridad por año. Se prohíbe su utilización fuera del centro de trabajo.

Capítulo XI. DERECHOS SINDICALES

Artículo 49. Derechos Sindicales.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativa vigente.

Capítulo XII. COMITÉ MIXTO PARITARIO

Artículo 50. Comité Mixto Paritario.

Para la interpretación, conciliación y vigilancia de este Convenio se crea una comisión paritaria compuesta por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores/as.

Como máximo solo puede haber dos representantes de la Comisión negociadora del Convenio por cada una de las partes.

La Comisión podrá utilizar los servicios de asesores, en cuantas materias crean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión tendrá que resolver en el plazo de 15 días.

La Comisión puede ser convocada indistintamente por cualquiera de las dos partes, Dirección de Empresa y Comité de Empresa.

Si no hubiera acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ésta deberá acudir a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidas en el AGA (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos) y elegirá la forma que mejor convenga y establecerá el carácter vinculante o informativo de la resolución, en caso contrario se entenderá que la resolución tendrá carácter meramente informativo.

Capítulo XIII. MEDIO AMBIENTE

Artículo 51. Actuación en defensa y protección del medio ambiente

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que la Empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la

Sociedad.

A estos efectos, la Empresa debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la Empresa en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- Promover y conseguir una actuación responsable de la Empresa en materia de medio ambiente, concretando las medidas a adoptar.
- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.
- Mejorar la formación de los trabajadores/as, con el fin de lograr una mejor actuación dentro de la Empresa en relación con la defensa y protección del medio ambiente.
- Demostrar a la Sociedad el comportamiento responsable tanto de la Empresa como de sus trabajadores/as, tanto individual como colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medioambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

Todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación, tanto de la Dirección de la Empresa como del Comité de Empresa.

Capítulo XIX. IGUALDAD

Artículo 52. Igualdad.

Las partes negociadoras se emplazan a acordar un catálogo de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

ANEXO Nº 1

Tablas Salarios año 2020

GRUPO PROFESIONAL	S. Base €/mes	Plus convenio €/mes	Plus extra €/mes	Paga convenio €/mes	TOTAL AÑO
1	1.886,98 €	68,57 €	131,98 €	157,25 €	30.711,32 €
2	1.597,54 €	68,57 €	131,98 €	133,15 €	26.369,96 €
3	1.277,13 €	68,57 €	131,98 €	106,44 €	21.563,70 €
4	1.082,14 €	68,57 €	131,98 €	90,14 €	18.638,24 €
5	977,12 €	68,57 €	89,24 €	81,42 €	16.550,44 €
6	938,11 €	68,57 €	66,09 €	78,20 €	15.687,86 €
7	904,51 €	68,89 €	24,92 €	75,22 €	14.691,50 €

Tablas Salarios año 2021

GRUPO PROFESIONAL	S. Base €/mes	Plus convenio €/mes	Plus extra €/mes	Paga convenio €/mes	TOTAL AÑO
1	1.934,15 €	70,28 €	135,28 €	161,18 €	31.478,98 €
2	1.637,48 €	70,28 €	135,28 €	136,48 €	27.029,20 €
3	1.309,06 €	70,28 €	135,28 €	109,10 €	22.102,76 €
4	1.109,19 €	70,28 €	135,28 €	92,39 €	19.104,06 €
5	1.001,55 €	70,28 €	91,47 €	83,46 €	16.964,22 €
6	961,56 €	70,28 €	67,74 €	80,16 €	16.080,00 €
7	927,12 €	70,61 €	25,54 €	77,10 €	15.058,68 €

ANEXO Nº 2

ANTIGÜEDAD AÑOS 2020 y 2021.

Importes anuales	Antigüedad						
	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años	31 años
Todos los grupos	78,43 €	156,86 €	313,72 €	470,58 €	627,44 €	784,30 €	941,16 €