

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 1 *RESOLUCIÓN de 7 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Rials Extrusión Técnica S. L. (código número 28101532012016).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa Rials Extrusión Técnica, S. L. suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 21 de diciembre de 2020, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 7 de abril de 2021.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RIALS EXTRUSION TECNICA, S.L.**CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1º) ÁMBITO. -**

El presente Convenio Colectivo obliga a la Empresa "RIALS EXTRUSION TECNICA, S.L." y a sus trabajadores, con excepción de los excluidos por virtud del artículo primero, tres C) y segundo uno, A) del Estatuto de los Trabajadores, en su centro de trabajo de Torrejón de Ardoz.

Artículo 2º) DURACIÓN Y VIGENCIA. -

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de Diciembre de 2021, y se prorrogará tácitamente por anualidades sucesivas, salvo denuncia formulada por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

Si al vencimiento del convenio (31.12.21), este no fuera denunciado por alguna de las partes, se revisaría la tabla salarial vigente con el I.P.C. correspondiente a los doce meses inmediatamente anteriores, este mismo mecanismo operaría para las sucesivas prórrogas que pudieran producirse.

Artículo 3º) VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD. -

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 4º) COMPENSACIÓN. -

Las condiciones económicas contenidas en este Convenio serán compensables hasta donde alcancen con las que sobre las mínimas reglamentarias viniese satisfaciendo la Empresa, bien como consecuencia de pacto, concesión, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo sindical, contrato individual, pacto de cualquier clase, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o de la propia Empresa, o por cualquier otra causa.

Artículo 5º) ABSORCIÓN. -

Las condiciones económicas resultantes de este Convenio serán absorbibles, hasta donde alcancen, por cualquier otra que, por las causas citadas en el artículo anterior, puedan establecerse en el futuro.

Artículo 6º) GARANTÍA PERSONAL. -

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, excedan del Convenio manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 7º) REVISIÓN. -

Al 31 de diciembre de 2.021, se revisará la tabla salarial vigente con la variación del IPC de los doce meses anteriores.

CAPÍTULO II**RÉGIMEN DE TRABAJO****Artículo 8º) PRINCIPIO GENERAL. -**

La organización práctica del trabajo es facultad privativa de la Empresa, la cual, dentro de las normas legales, está facultada para adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, así como la reestructuración de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos de mejora de métodos y, en general, cuanto dentro siempre de las disposiciones vigentes pueda conducir a un progreso técnico de la Empresa, a fin de alcanzar una mayor productividad, mejoras a la seguridad del trabajo, etc ...

Artículo 9º) FACULTADES DE LA DIRECCIÓN. -

Como consecuencia del principio general recogido en el artículo anterior, son facultades de la Dirección de la Empresa las siguientes:

- 1º.- Exigir los rendimientos mínimos conforme a los métodos establecidos.
- 2º.- La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador al rendimiento convenido.
- 3º.- La fijación de los índices de desperdicios y de calidades admisibles a lo largo del proceso de fabricación y el establecimiento de las sanciones para el caso culpable de incumplimiento.
- 4º.- El poder exigir vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que se haya tenido en cuenta en la determinación cuantitativa de trabajo y rendimiento.
- 5º.- La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, sin que por ellos sufra pérdida de la categoría alcanzada y menoscabo de su formación profesional.

De estos cambios, una vez efectuados, se pasará comunicación al Comité de Empresa para su información.
- 6º.- La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo, que en su día pueda sustituir al actualmente existente según lo define el **artículo 10**, del presente Convenio y para fundamentar el cual, las representaciones de la Empresa y los Trabajadores se ponen de acuerdo en solicitar los servicios técnicos que los organismos competentes indiquen.
- 7º.- Modificar los métodos de trabajo, proceso de fabricación, cambio de funciones y variaciones técnicas o cambio de las máquinas o materiales; como consecuencia de estas modificaciones, se podrán revisar las tarifas, valores o rendimientos y la distribución del personal.
- 8º.- Mantener la organización del trabajo aún en caso de disconformidad de los trabajadores, quienes, en tal caso, deberán manifestarla por la presentación sindical. De no llegarse a un acuerdo, la parte disconforme podrá impugnar el asunto ante la jurisdicción social competente.

Artículo 10º) PRODUCTIVIDAD. -

I.- Sin perjuicio de la facultad de dirección de la Empresa de implantar para el futuro otros sistemas de rendimiento, se establecen las siguientes producciones, que corresponden al rendimiento normal o exigible:

1º.- Cilindros. -

Dado que esta sección es a extinguir, su producción será la de cubrir las exigencias de Budinadoras y Esponja y recoger la goma de recortes, así como ayudar a la sección de vulcanizado.

2º.- Budinadoras y Autoclaves. -

Máquina nº 5	-	Perfil (cordón de 7,2 mm).....	51 kgs/h
Máquina nº 7	-	Perfil Rfa.2934.....	159,6 kgs/h
Máquina nº 9	-	Perfil 5282 y Pletina 41 x 3 mm.	63 kgs/h
Máquina nº 11	-	Perfil Rfa.6085.....	195 kgs/h
Máquina nº 25	-	Perfiles 2040-82-5326.....	195 kgs/h

Los perfiles señalados anteriormente, han servido de referencia para determinar las producciones de las máquinas pudiendo variar en función del mayor o menor peso de los perfiles.

Se establece un tiempo de 12 min. para cambios de boquilla. De estas cantidades se descontarán los tiempos perdidos que no sean imputables al trabajador, como:

- a) Enfriamiento de máquinas
- b) Goma defectuosa
- c) Diferencias de cotas

- d) Cualquier otra causa no reflejada anteriormente y que no sea imputable al trabajador.

3º.- Esponja. -

Doscientos diecinueve kilogramos, doscientos cincuenta gramos por día y turno de perfiles terminados, o sea, **29,235** kilogramos a la hora.

4º.- Verificación de Budinadoras y Esponja. -

A esta sección le corresponde la producción resultante de la suma de las producciones fijadas a la sección de Budinadoras, Autoclaves y Esponja.

5º.- Almacén Expediciones. -

Se le fija como producción la cantidad que resulte de la suma de las producciones fijadas a la sección de Budinadoras, Autoclaves y Esponja. Esta sección está formada por un equipo de cuatro personas.

6º.- Marcos. -

- a) **Pegadores.-** 19,5 pegaduras a la hora por productor.
b) **Cortadores.-** 97,5 cortes a la hora por equipo de dos personas.
c) **Vulcanización.-** 97,5 pegaduras vulcanizadas a la hora por equipo y 800 marcos conformados al mes.

7º.- Prensas Inyección. -

7.1.- Pegadores. -

- 1.A.- Una batería de cuatro prensas, con un molde de un motivo cada prensa, 12 cargas a la hora por cada persona.
1.B.- Una batería de cuatro prensas con un molde de dos motivos cada prensa, 9,34 cargas a la hora por cada prensa.
1.C.- Una batería de tres prensas con un molde de tres motivos cada prensa, 9,34 cargas la hora por cada prensa.
1.D.- Una batería de tres prensas con un molde de cuatro motivos cada prensa, 8,67 cargas a la hora por cada prensa. Siempre que los nuevos moldes que se incorporen a esta sección sean similares a los moldes nº 76 y 168, correspondientes al perfil 4454.
1.E.- Una batería de tres prensas con un molde de cinco motivos cada prensa, 8 cargas a la hora por cada prensa. Siempre que los nuevos moldes que se incorporen a esta sección sean similares al molde nº 176 correspondiente al perfil nº 5054.
2.A.- En los casos **A, B y C** del apartado anterior, se podrán hacer cuantas combinaciones se crean necesarias, siempre y cuando no sobrepasen los nueve motivos por batería de prensas.
2.B.- En los casos **D y E** del apartado anterior, se podrán hacer cuantas combinaciones se crean necesarias, siempre y cuando no sobrepasen los quince motivos por batería de prensas.
3.- Los moldes nº 68 y 130 correspondientes a los perfiles nº 4065 y 4066, por sus características, no permiten realizar las cargas fijadas.

El molde nº 175 correspondiente al perfil nº 5199 debido a la calidad de la goma, requiere un tiempo de vulcanización superior al normal, lo que no permite llegar al tope establecido.

En consecuencia, se acuerda que las producciones a realizar en los casos citados anteriormente queden a criterio del Encargado de la Sección.

7.2.- Cortadores. -

Trescientos veintidós cortes a la hora por equipo de tres personas.

7.3.- Rebarbado. -

Ciento veinte pegaduras rebarbadas a la hora por productor.

Dada la variedad de los modelos, sus producciones estarán controladas por el Encargado de la Sección en aquellos perfiles que por sus características no permitan llegar a este incremento, así como en aquellos que los sobrepasen, lo que servirá de compensación, en este último caso, para cuando se dé el anterior.

7.4.- Verificación Prensas de Inyección. -

Ciento cincuenta uniones revisadas a la hora por operario. Esta producción se verificará bajo las normas de control de calidad que existen actualmente y que están fijadas por la Dirección de la Empresa.

8º.- Mantenimiento. -

A esta sección se le fija la producción de la forma siguiente:

- A)** Se construirá un mínimo de 20 útiles de extrusión mensuales, tanto de fabricación en compacto como de esponja. Esta cantidad se tendrá en cuenta en cómputo anual, dada la variedad que existe de útiles y por lo cual el tiempo de fabricación de uno a otro es distinto.
- B)** La producción del apartado anterior, la realizarán dos matriceros y el resto de la plantilla se dedicará a los trabajos que en apartados sucesivos se especifica.
- C)** La construcción de los 20 útiles, no impide que las dos personas que hay destinadas a su fabricación realicen otros trabajos, tales como la rectificación de boquillas, construcción de bobinas, reparaciones de máquinas, así como todo lo concerniente al mantenimiento en general y la construcción y reparación de moldes.
- D)** Cuando sea preciso realizar una reparación de maquinaria que implique el empleo de las dos personas que se dedican normalmente a la fabricación de lo especificado en el apartado **A** y estén durante uno o varios días, se computará el tiempo perdido para reducir la cantidad de útiles a construir en el mes que corresponda. Si el tiempo es menor de lo mencionado anteriormente, no se computará. Esto quiere decir que siempre que no se alcance un día completo, no se tendrá en cuenta, ya que se contempla esta situación en el apartado **C**.
- E)** El resto de la plantilla y dada la variedad del trabajo y por tratarse del mantenimiento de las instalaciones de fábrica, así como de la maquinaria, no se puede especificar y queda entendido y así se acuerda por ambas partes, que el tiempo a emplear en los distintos trabajos de este personal será bajo criterio del Director Técnico y el Encargado de la Sección, los cuales, de común acuerdo siempre, tienen potestad para rebajar la cantidad de euros asignados a cada operario por el concepto de rendimiento normal exigible.

II.- El personal se compromete a cubrir las producciones pactadas con los medios de fabricación actuales.

III.- Los rendimientos inferiores, salvo que obedezcan a causas imputables a la Empresa o no imputables a la misma pero independientes de la voluntad del trabajador (falta de corriente, avería de las máquinas, espera de materiales, etc.), comportarán la pérdida del "**Plus Convenio**", sin perjuicio por parte de la Empresa de cuantas acciones legales pudiera emprender por disminución voluntaria en el rendimiento.

IV.- Los rendimientos superiores a los anteriormente expuestos, como normales exigibles, se primarán en la forma siguiente:

- A)** Secciones de cilindros, budinadoras, autoclaves y almacén: 12.922 € por tonelada.
- B)** Sección de marcos:
 - 0.393 €. por pegadura/productor
 - 0.076 €. por corte/equipo
 - 0.083 € por vulcanizado/equipo

- C) Sección prensas:
0.160 € por pegadura/productor
0.041€ por corte/equipo

Artículo 11º) JORNADA LABORAL.-

- A) La jornada laboral general es de 40 horas semanales.
- B) El personal de vigilancia y portería realizará su jornada conforme a lo dispuesto en **Real Decreto 1.561/1995 de 21 de septiembre**.

Las horas extraordinarias producidas por cambio de turno, se abonarán como tales y tendrán la naturaleza de estructurales.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 12º) TABLA DE SALARIOS E INCREMENTO SALARIAL. -

Anexas al Convenio se establecen las tablas de salarios para los rendimientos fijados como normales o exigibles en el **artículo 10**. Los efectos económicos de la misma se aplicarán desde el 1 de Enero de 2020 al 31 de Diciembre de 2021.

Con independencia de lo anterior, el personal existente en fecha 1 de Enero de 1986, en las Secciones de Budinadoras, Autoclaves, Almacén y Transporte, percibirán un complemento de 12.92 €/mes en tanto presten sus servicios en dichos puestos de trabajo.

Esta percepción será invariable en su cuantía y en ningún caso aplicable a personal de nuevo ingreso.

Artículo 13º) COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD. -

Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados, según la siguiente escala:

A los seis años,	el 6% de la base de cálculo.
A los diez años,	el 10% de la base de cálculo.
A los catorce años,	el 14% de la base de cálculo.
A los dieciocho años,	el 18% de la base de cálculo.
A los veintidós años,	el 22% de la base de cálculo.
A los veintiséis años,	el 26% de la base de cálculo.
A los treinta años,	el 30% de la base de cálculo.

La base de cálculo y abono del complemento personal de antigüedad estará constituida por el salario base, más plus convenio, más retribución "**ad personam**", en su caso. Lo anteriormente expuesto, estará limitado por los topes máximos de cotización a la Seguridad Social.

Para el personal de nuevo ingreso, el complemento de antigüedad se le estipulará en contrato individual, dentro de los límites que la Ley establece.

Artículo 14º) BAJA TEMPORAL POR ENFERMEDAD. -

La empresa abonará a los trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal el 60 por 100 del salario en el primer día de baja, el 80 por 100 el segundo día, a partir del tercero el 90 x 100 del salario hasta el día 20 y el 100 x 100 a partir del 21 en que esta se produzca. La Empresa facilitará la recuperación de las horas perdidas por IT.

En los casos de nacimiento y cuidado del menor, accidente laboral y enfermedad común que precise de hospitalización, la empresa complementará hasta el 100 x 100 del salario desde el primer día.

Artículo 15º) BAJA TEMPORAL POR ACCIDENTE DE TRABAJO. -

El trabajador en situación de baja temporal por accidente de trabajo percibirá de la Empresa la cantidad necesaria para que sumada a la compensación que perciba de la entidad aseguradora, la

complete el 100 por 100 de su salario base, más plus convenio, más retribución "ad personam" y antigüedad en su caso.

Artículo 16º) COMPROBACIÓN. -

Para que los trabajadores puedan disfrutar de los beneficios reconocidos en los artículos inmediatamente anteriores, será indispensable que hayan cursado en el plazo reglamentario las bajas correspondientes, aportando, asimismo, puntualmente los sucesivos partes, todo ello sin perjuicio de la facultad de la Empresa para efectuar las comprobaciones que tenga por conveniente, así como, en su caso, el Comité de Empresa.

En defecto de lo anteriormente establecido, se fijan las siguientes normas para la entrega de los distintos partes a la Empresa:

Parte de baja por enfermedad común o accidente no laboral, como máximo el cuarto día de la fecha de expedición.

Parte de confirmación de enfermedad común o accidente no laboral, como máximo el siguiente día laborable al de la fecha de expedición.

Parte de alta por enfermedad común o accidente no laboral, como máximo al día siguiente al de la fecha de expedición.

El personal que no cumpla con los plazos establecidos anteriormente, perderá los derechos reconocidos en los **artículos 14º y 15º**, y percibirá durante todo el tiempo en que permanezca en dicha baja médica, lo que, para cada caso tiene establecido la Ley de Seguridad Social.

Con independencia de lo anterior, la simulación de enfermedad o accidente, así como la prolongación intencionada de la situación de baja, constituirá falta muy grave.

Artículo 17º) VACACIONES.-

Se fijan en treinta días naturales para todo el personal que ampara este convenio.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano y en las fechas que señale la Dirección de la Empresa, previa audiencia de los interesados, a quienes procurará complacer en cuanto a las fechas de disfrute siempre que las necesidades del trabajo lo permitan.

La retribución correspondiente a las vacaciones se determinará sobre todos los conceptos y complementos percibidos seis o más meses de entre los once precedentes (en la misma proporción si la prestación de servicios fuese inferior). La retribución será en vacaciones el promedio satisfecho por tales conceptos. Además, aquellos que trabajen a incentivo, percibirán por tal concepto el promedio de la prima que hubieran percibido durante los tres meses inmediatamente anteriores al disfrute de las vacaciones, no computándose a tal efecto los días que se haya faltado al trabajo.

El personal que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación no hubiera completado un año efectivo en la Empresa, disfrutará la parte proporcional al tiempo de servicios prestados.

Una vez fijadas las fechas de las vacaciones, si coincide 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, 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 disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 18º) DIA DE LIBRE DISPOSICION Y PUENTES

Como consecuencia de la reducción de 30 a 20 minutos en el tiempo del bocadillo los trabajadores dispondrán de:

Un día de libre disposición a libre elección del trabajador, mientras no coincida con otro trabajador del mismo departamento y sin poder emplearlo en puentes.

Cuatro días libres para disfrutar preferentemente en los puentes que se fijan entre la representación legal de los trabajadores y la empresa.

Artículo 19º) PLUSES.-

Los pluses se regularán conforme determinen las disposiciones vigentes.

Los pluses de nocturnidad y suciedad, se abonarán a razón del 40 por 100 del Salario Base de convenio.

PLUS DE TURNICIDAD.

Para aquellos trabajadores que trabajan a turnos de forma regular, se establece (cuando trabajen en turno de tarde), un plus de 2,167 € diarios, (por día efectivo de trabajo en este turno), sustituyendo este importe al recargo del 40 % del salario base, que se abona por la hora nocturna de 22 a 23 horas que este turno realiza.

Artículo 20º) HORARIO FLEXIBLE. -

El personal administrativo disfrutará de una flexibilidad en su horario, que podrá llegar hasta el límite de dos horas de retraso en la hora de entrada, que nunca podrá exceder de las nueve de la mañana y el desfase que se produzca, deberá quedar recuperado dentro del mes natural.

A efectos de sanción por incumplimiento de horario, cada treinta minutos o fracción de tiempo no recuperado computará como retraso en la entrada de un día.

Artículo 21º) HORAS EXTRAORDINARIAS. -

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

- 1º. Horas extraordinarias habituales, se suspenden.
- 2º. Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, se realizarán. Según la legislación vigente, estas horas tendrán el carácter de estructurales.
- 3º. **Horas extraordinarias estructurales:** se realizarán siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la normativa vigente al respecto.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales:

Las necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando éstas son imprevisibles o su no realización produzca pérdidas materiales o de clientes.

Las producidas por ausencias imprevistas.

Las necesarias para la puesta en marcha y/o parada.

Las producidas por cambio de turno.

Las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

Las horas extraordinarias en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado 2º del presente artículo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y el Comité de Empresa determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En todos los casos de realización de horas extraordinarias, se tendrá en cuenta para que se hagan de forma rotatoria con el personal de la misma sección o especialidad.

Las horas extraordinarias, se abonarán con carácter general con un incremento del 20 %. En el caso de las horas efectuadas entre las 19 y las 23 horas, este recargo será del 30 %.

Artículo 22º) GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS. -

La Empresa satisfará anualmente a sus trabajadores 2 pagas extras por una cantidad equivalente de 30 días de retribución cada una, calculándose sobre el Salario Base, más Plus de Convenio, más la retribución "**ad personam**" en su caso. Además, aquellos que trabajen a incentivo, percibirán por tal concepto el promedio de la prima que hubieran percibido durante los seis meses anteriores.

El importe establecido en el apartado anterior se abonará prorrateado mensualmente, por lo que el salario anual pactado se abonará en 12 pagos.

Artículo 22º-A) PAGA DE INCENTIVOS

Como medida de compensación por la pérdida salarial que ahora asumen, se establece con carácter anual, sólo en caso de que la empresa tenga beneficio, un pago equivalente al 20% del beneficio neto de la empresa, que se distribuirá en proporción al salario de cada trabajador y con límite de tres mensualidades.

Se acuerda fijar como fecha de pago de la paga de incentivos el día 15 de Mayo de cada año, y se repartirá sólo entre aquellos trabajadores a los que se aplicó la pérdida salarial: los antiguos trabajadores de Rials S.A, es decir, los contratados a partir del 15 de octubre de 2015 y los contratados por Rials S.L. hasta el 31/12/2020 y que continúen prestando servicios en la empresa a fecha de pago de la misma.

Para los trabajadores contratados con posterioridad a esta fecha, no será aplicable este incentivo, ya que no asumen pérdida salarial alguna.

Artículo 23º) FORMACIÓN

Para mantener y mejorar los conocimientos del personal, relativos a los procesos de producción, control y nuevas tecnologías o procedimientos que se vayan introduciendo, los trabajadores asistirán una vez al mes de forma obligatoria, a charlas divulgativas o cursos específicos que pueda fijar la Dirección, para este fin los trabajadores aportarán una hora al mes fuera de su jornada de trabajo, aportando la Empresa, como mínimo un tiempo equivalente.

Artículo 24º) CONTRATACIÓN

Ante la falta de profesionales en este Sector de la Industria del Caucho, las partes acuerdan establecer un salario para el personal de nuevo ingreso, que fundamentalmente desarrolle trabajos de tipo manual, con las categorías de Peón y Ayudante especialista, de forma que se vayan familiarizando con los oficios de la Empresa y puedan en un futuro ir cubriendo las bajas que se produzcan.

Para ello, este grupo de trabajadores, tendrá la obligación expresa de acudir a los cursos de formación que mensualmente promoverá la empresa sobre las diferentes áreas de trabajo.

Se establece un periodo máximo de permanencia de dos años en cada una de las categorías de Peón y Ayudante Especialista

Las modalidades de Contratación utilizadas, serán por circunstancias de la producción u otras que prevea el Estatuto de lo Trabajadores, incluido el indefinido.

La Empresa tratará de utilizar, para las actividades que tengan una duración superior a los 60 días, cualquiera de las modalidades de contratación contractuales reguladas en cada momento.

Los trabajadores contratados por la Empresa bajo esta modalidad, tendrán los mismos derechos y obligaciones que el resto del personal.

Artículo 25º) ACUERDO DE TRASLADO

Como Anexo al Convenio, se acompaña el acuerdo de traslado firmado por la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, así como la relación de trabajadores afectados.

Artículo 26º) COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA.-

Para entender de cuantas cuestiones suscite la interpretación y vigilancia del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria constituida por las siguientes personas:

DÑA. CRISTINA RIESCO GARCIA FONTECHA
D. JAVIER VALLE GARCIA
D: ANTONIO LÓPEZ ACEDO
DÑA. PILAR HERRÁEZ DÍAZ-CRESPO

**REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO
COLECTIVO DE RIALS EXTRUSIÓN TÉCNICA S.L.****Finalidad.**

El presente reglamento tiene por objeto regular el funcionamiento de la Comisión Paritaria, en aras de cumplir las funciones que le encomienda el Convenio Colectivo para el personal laboral de Rials Extrusión Técnica S.L.

Composición.

1. La Comisión Paritaria está integrada por dos miembros, de los cuales uno representará a la parte social, designado por los trabajadores; y otro miembro en representación de la Empresa.
 2. La Comisión Paritaria estará presidida por uno de los miembros elegido por sorteo, alternándose en conflictos sucesivos, y actuando el otro miembro como Secretario. Las partes podrán ser asistidas por asesores elegidos por ellos mismos.
- La Presidencia tendrá competencia para ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Presidente de la Comisión (acordar las convocatorias, moderar, velar por el cumplimiento de las leyes, visar las actas..., etc).

Funciones de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria hará un análisis de las cuestiones que se sometan a discrepancias y celebrará las reuniones necesarias para llegar a una solución.
2. Actualizará el contenido normativo del presente Convenio si las modificaciones de la legislación laboral o de cualquier otra disposición de aplicación lo exigiese.
3. Intervenir con carácter preceptivo a la vía arbitral o judicial en el intento de solución de cualquier clase de conflicto colectivo que pudiera suscitarse en el ámbito del Convenio.

Acuerdos.

1. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto afirmativo de las dos partes
2. En caso de empate, la discrepancia quedará pendiente, siendo sometido para nuevo estudio en la siguiente sesión que se celebre.

Vigencia de la Comisión Paritaria.

Denunciado el Convenio Colectivo y hasta que no sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

DISPOSICIÓN FINAL

Los componentes de la Comisión reconocen y aceptan este reglamento como norma válida y se comprometen a actuar en todo momento dentro de lo especificado en su articulado, promoviendo el diálogo como vía de solución, y fomentando el acuerdo entre las partes.

CAPÍTULO IV

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**Artículo 27º).- LICENCIAS.-**

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijos/as, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de 100 a 200 Km., 1 día adicional; más de 200 Km. 2 días adicionales, y todo ello salvo resolución judicial en contra o pacto en la empresa teniendo en cuenta la específica ubicación de la población y del centro hospitalario.
3. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
8. 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.
9. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.
10. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores, la retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por los trabajadores en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.
- b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3º del presente artículo.
- c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.
- d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

A efectos del disfrute de la licencia por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.
- b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está "a cargo" del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.
- c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.
- d) No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador cuando éste último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.
- e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.
- f) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Artículo 28º.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.-

1. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y que de común acuerdo entre empresa y trabajadora podrá ampliarse hasta 1 hora o cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por un período de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias; el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por nacimiento y cuidado del menor. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, 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 actividad retribuida.

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

3. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

4. El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos en el anterior apartado 2.

6. A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas el trabajador tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

7. En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el Real decreto Ley 6/2019 del 1 de marzo.

Artículo 29º.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL DE UN MENOR DE NUEVE MESES Y ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO. -

1. En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.

2. A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su

periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

3. A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

4. A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

5. A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los previstos en el siguiente párrafo y en el artículo 51 bis.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 30º.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.-

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por nacimiento y cuidado de un menor únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine en la legislación vigente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho.

Artículo 31º.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.-

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 32º.- LICENCIAS SIN SUELDO.-

Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses los trabajadores que, habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses.

Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho a un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Igualmente, cuando los cuidados que requieran los familiares indicados en los dos primeros párrafos del artículo 54 del presente Convenio Colectivo no supongan periodos largos y continuados de atención, se podrán solicitar licencias sin sueldo previa justificación de dicha atención.

Complementariamente a lo establecido en el artículo 50 del presente Convenio, y con independencia de lo señalado en el párrafo anterior, darán derecho a licencias sin sueldo los supuestos de adopción o acogimiento nacional o internacional durante el tiempo necesario para la realización de los trámites administrativos que resulten necesarios. No obstante, en los casos de adopción o acogimiento nacional la licencia no podrá superar los 15 días y en los internacionales los dos meses.

Artículo 32 bis.- LICENCIAS SIN SUELDO PARA LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.-

La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

Artículo 33º.- EXCEDENCIA.-

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Igualmente, en el supuesto de que hubiese vacante en una modalidad contractual no indefinida, el trabajador podrá optar por incorporarse a la misma por el tiempo de duración de dicha contratación

temporal, y sin que el ejercicio de esta posibilidad desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior para ocupar una vacante de modalidad contractual indefinida en cuanto ésta se produzca.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

Artículo 34º.-EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.-

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 35º.- EXCEDENCIAS ESPECIALES.-

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

Artículo 36º.- ASISTENCIA A CONSULTORIO MÉDICO.-

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de sus jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37º.- RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.-

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 38º.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.-

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

Artículo 39º.- FALTAS LEVES.-

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
- 2.- 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.
- 3.- El abandono del servicio sin causa fundada, aún 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.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- 6.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
- 9.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 10.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
- 11.- La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.
- 12.- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 40º.- 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 periodo de treinta días.
- 2.- Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
- 3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. 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 quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 6.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, 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, 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.- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
- 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 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.
- 13.- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 41º.- 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 periodo de seis meses o veinte durante un año.
- 2.- Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo 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 continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 7.- La embriaguez y/o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo, tal como establece el art. 61.8 del Convenio de la Industria Química, con prioridad aplicativa.
- 8.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- 9.- 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.
- 10.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 11.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 12.- 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.
- 13.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 14.- 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.
- 15.- 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.
- 16.- El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
- 17.- 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.
- 18.- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
- 19.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 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.

Artículo 42º.- RÉGIMEN DE SANCIONES.-

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

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la empresa notificará al trabajador afectado por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.
2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el trabajador a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos 59, 60 ó 61 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.
4. De todo lo actuado la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 43º.- 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 44º.- 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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 45º.- GRADUACIÓN DE FALTAS.-

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

CAPÍTULO IV

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 46º.- SEGURIDAD Y SALUD.-

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones del presente convenio, las Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el RD 171/2004, de 30 de enero, así como, entre otros, el RD 171/2004, de coordinación de actividades preventivas, RD 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el RD 604/2006, de 19 de mayo. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del RD 374/2001 sobre

protección respecto a riesgos relacionados con agentes químicos durante el trabajo y normativa relacionada vigente.

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz el empresario estará obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley, así como con los siguientes:

1. Principios generales.

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas aplicarán las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

- La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.
- Evitar los riesgos.
- Evaluar aquellos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la condición de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

1.1. Se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los servicios del I.N.S.H.T. del Ministerio de Trabajo, con especial referencia al llamado "Documento Límites de Exposición Profesionales" que anualmente actualiza y publica este último organismo.

1.2. En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales de exposición con la metodología y la periodicidad que el Plan de Prevención establezca. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior el nivel de riesgo sea grave, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado, para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

1.4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1º su generación; 2º su emisión, y 3º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección

personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

1.6. Se tomarán en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo tal como previene el artículo 4.7 de la LPRL.

En virtud de ello y en cumplimiento de la Ley de Prevención de riesgos laborales, los riesgos psicosociales tendrán que ser evaluados y, en su caso, objeto de intervención preventiva, siendo evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos.

1.7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes técnicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la Prevención de la Salud y la Seguridad de los trabajadores, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción. En caso de accidentes de trabajo mortales los Delegados de Prevención de la empresa, así como un máximo de un representante designado por cada una de las Federaciones Sindicales de industria firmantes del convenio, participarán en la Comisión de Investigación que se forme a tal efecto.

1.8. Siempre que exista exposición a un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto y condiciones de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión del trabajo se procederá de acuerdo con el artículo 21 de la LPRL.

1.9. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen, con garantía en todo caso de los estándares mínimos nacionales.

En toda empresa de nueva creación o todo nuevo proceso que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores para que emitan informe.

1.10 En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación o disminución de tales circunstancias.

2. Gestión de la prevención.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, todo ello de conformidad con el artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar tanto al Comité de Seguridad y Salud como a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes en los términos concretados en el artículo 31.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tal y como establece el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

- a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
- c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

3. Delegados de Prevención.

3.1 Los Delegados de Prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley, con excepción del tramo de 50 a 100 trabajadores en el que el número de delegados de prevención será de tres. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal. En todo caso, en este tramo y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los representantes de los trabajadores podrán mantener las designaciones de Delegados de Prevención realizadas hasta el momento entre la plantilla del personal.

3.2 En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95.

3.3 Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95, en su condición de representantes de los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales. Cuando los delegados de personal o el Comité de empresa designen como Delegados de Prevención a trabajadores de la plantilla sin representación sindical, su decisión comportará al mismo tiempo la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores puedan desarrollar su función.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995 de 9 de noviembre.

Asimismo, el empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones y que se determinen en cada empresa de acuerdo con las especificidades propias de la producción en relación con la seguridad y salud laboral. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades públicas o privadas especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. Los Delegados de Prevención deberán acreditar su asistencia a las acciones formativas que se lleven a cabo en este sentido y el tiempo dedicado a ella será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

4. Comité de Seguridad y Salud.

4.1. En los centros de cincuenta o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad, Salud: los Delegados Sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan, así como un máximo de dos asesores, junto con

técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité y sin que la asistencia de estos implique ningún gasto para la empresa, salvo acuerdo. La reunión será como mínimo trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud con las funciones que el acuerdo le atribuya.

En cuanto a las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4.2 El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes.

4.3. En las empresas de menos de 50 trabajadores, la empresa se reunirá al menos trimestralmente con el delegado de prevención para analizar los temas relacionados con la seguridad y la salud laboral.

4.4. Los servicios de prevención asesorarán al Comité de Seguridad y Salud a iniciativa propia o cuando sean requeridos por el mismo, presentándole los correspondientes informes escritos.

5. Prevención de Riesgos Laborales, Vigilancia y Protección.

En estas materias se estará a lo dispuesto en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los cuales se dan por reproducidos en su integridad.

Con el objetivo de alcanzar la integración de la actividad preventiva, la Dirección de la Empresa, asesorada técnicamente por los Servicios de Prevención, elaborará:

a) Un plan de prevención de riesgos laborales: El plan de prevención de riesgos será el documento sobre el que se articulará toda la acción preventiva, entendiéndose que lo que asegura la integración de la prevención no es el documento en sí, sino su gestión y aplicación real en la empresa.

b) La evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el centro de trabajo: El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo anterior pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

c) La planificación de la actividad preventiva.

d) periódicamente, se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo propiciarán para sus afiliados la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, las instrucciones del empresario y las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

La Dirección de la Empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores y al Comité Mixto de Seguridad y Salud, en el plazo máximo de 6 meses a partir de la publicación del Convenio en el B.O.C.M., al objeto de que dicho Comité pueda elaborar un libro blanco del Sector en esta materia.

6. Coordinación de actividades empresariales.

6.1. En aplicación del art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004 y que se establecen las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores de otras empresas, es decir, empresas auxiliares, de servicios, contratas y subcontratas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

A los efectos de lo señalado en el párrafo anterior y de lograr un adecuado seguimiento de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, previa consulta en el Comité de Seguridad y Salud, deberán necesariamente acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

6.2. En aquellos centros de trabajo que cuenten con más de 200 trabajadores de plantilla, cuando la naturaleza de los trabajos realizados sea especialmente compleja o peligrosa y el número de trabajadores de otras empresas auxiliares, de servicio, contratas y subcontratas, exceda durante un periodo superior a los tres meses de un 30% en relación con la plantilla total de la empresa principal, se declara como medio de coordinación para el cumplimiento del Artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario por el Real Decreto 171/2004, la constitución de un Comité de Seguridad y Salud Intercontratas.

Dicho Comité de Seguridad y Salud Intercontratas tendrá un máximo de 12 miembros de los cuales 6 serán designados por y entre los representantes de las Direcciones de las empresas concurrentes y, los otros seis, por las Federaciones sindicales más representativas que organizan a los trabajadores de dichas empresas de entre los Delegados de Prevención de las mismas. Este Comité de Seguridad y Salud Intercontratas se reunirá trimestralmente con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal a efectos de evaluar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud, limitándose sus funciones a analizar los problemas comunes al conjunto de trabajadores que desarrollan su actividad en el ámbito de la empresa principal y proponer las medidas que es estimen oportunas. Dicha reunión será presidida por el presidente del Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal.

6.3 Se realizará asimismo un seguimiento de la seguridad y salud laboral, con la correspondiente información al Comité de Seguridad y Salud laboral, de los trabajadores propios que realicen sus actividades fuera del centro de trabajo.

7. Vigilancia de la Salud.

7.1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

7.2. La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el párrafo anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

7.3. Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a los riesgos laborales presentes en los puestos y centros de trabajo y a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos se realizarán como mínimo una vez al año, con carácter voluntario.

7.4. Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

7.5. Elección de Mutuas: La Dirección de la empresa notificará por escrito a los Delegados de Prevención, examinándose en el Comité de Seguridad y Salud, en una reunión convocada al efecto, con una antelación mínima de 15 días, los cambios que puedan producirse en la elección de Mutua así como sobre la decisión de ceder la gestión de las contingencias comunes a las mismas a efectos de que puedan emitir el correspondiente informe, que no tendrá carácter vinculante. Así mismo, con carácter anual, la Dirección de la empresa facilitará a los Delegados de Prevención información necesaria para que en el seno del Comité de Seguridad y Salud se pueda evaluar la gestión de la Mutua.

7.6. La Dirección de la empresa informará igualmente a los Delegados de Prevención sobre cualquier cambio contractual que afecte a las actividades que venga desarrollando la Mutua en su calidad de servicio de prevención ajeno, así como los que puedan afectar a otros servicios de prevención ajenos, propios o mancomunados.

8. Programas, presupuestos y controles.

El Comité de Seguridad y Salud será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

9. Tecnología y organización del trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado en los términos establecidos en el presente convenio y la legislación vigente, respecto de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

10. Protección a la maternidad.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada o durante el periodo de lactancia natural de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

11. Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

Las partes firmantes acuerdan constituir un comité mixto de trabajo que regirá su actuación a través de las siguientes normas:

- 1º Su composición será paritaria y constará de cuatro miembros en representación de cada una de las partes.
- 2º Estará asistido por los asesores designados por cada una de las partes.
- 3º Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines a través de las organizaciones y empresas de la industria química.
- 4º Mantendrá reuniones periódicas, de carácter semestral, levantándose acta del contenido de las mismas.
- 5º Podrá emitir informes a requerimiento de las partes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad e higiene en el trabajo en la industria química, así como su repercusión hacia el exterior del propio sector y opinión pública.

Este Comité tendrá como objetivos prioritarios velar y orientar para conseguir en el ámbito de las empresas las adecuadas condiciones de trabajo y medio ambiente que permitan el correcto cumplimiento de este capítulo, centrándose fundamentalmente en:

- Sustancias peligrosas, su control según los criterios del convenio y su sustitución por otras similares pero no peligrosas.
- Seguimiento de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- Cambios de tecnología que sustituyen formas y lugares de trabajo peligrosos.
- Al objeto de potenciar las acciones preventivas en favor de la salud de los trabajadores y conscientes de la necesidad de una acción conjunta en este sentido, se elaborarán planes de formación específica en materia de Prevención de Riesgos Laborales, poniendo en marcha y desarrollando dichos planes, pudiendo requerir a este fin, los servicios de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de las organizaciones firmantes.
- Análisis y posibles recomendaciones sobre métodos para la realización de las evaluaciones de riesgos.
- Proponer planes agrupados de formación en materia de Seguridad y Salud orientados a los trabajadores en general, representantes de los trabajadores, Delegados de Prevención y representantes de la Dirección.
- Estudiar la experiencia de aplicación de este capítulo en las empresas del sector y elaborar un manual de buenas prácticas en materias de seguridad, salud y medio ambiente.
- Seguimiento a nivel sectorial de la política europea de productos químicos y sobre la aplicación del sistema REACH.
- El Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente abordará así mismo en el plazo de 9 meses a contar desde la firma del presente convenio un estudio técnico sobre los posibles mecanismos de coordinación de actividades entre empresas afectadas por el mismo y que desarrollen sus actividades compartiendo un mismo centro de trabajo y/o instalaciones productivas, con especial atención a las ventajas que, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, pudiera ofrecer en estas situaciones la constitución de un Comité de Seguridad y Salud Interempresas. Los acuerdos que se puedan alcanzar en esta materia se elevarán a la Comisión Negociadora para, en su caso, ser incluidos en el texto del presente convenio colectivo durante su vigencia.

REPRESENTACIÓN ECONÓMICA

D. ALBERTO RIESCO ALONSO
D. CRISTINA RIESCO GARCIA FONTECHA

REPRESENTACIÓN SOCIAL

D. JAVIER VALLE GARCIA
D. ANTONIO LÓPEZ ACEDO
DÑA. PILAR HERRÁEZ DÍAZ-CRESPO

Dicha Comisión podrá contar con la asistencia ocasional o permanente de asesores, designados libremente por cada una de las partes.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por la representación legal de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores.

POR LA EMPRESA

D. ALBERTO RIESCO ALONSO

POR LOS TRABAJADORES

D. JAVIER VALLE GARCIA

DÑA. CRISTINA RIESCO G^a- FONTECHA

D. ANTONIO LÓPEZ ACEDO

DÑA. PILAR HERRÁEZ DÍAZ-CRESPO

TABLA SALARIAL RIALS 2021

CATEGORIA	S.BASE DIA	P.CONVENIO DIA	TOTAL DIA	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
PEÓN AHORA SÍ	21,52	10,21	31,73	952	13485
AYUDANTE ESPEC.	23,22	11,25	34,47	1034	14650
AUXILIAR FABRICACION	23,32	12,56	35,88	1076	15249
OFICIAL 3ª ESPEC.	23,77	13,37	37,13	1114	15782
OFICIAL 2ª ESPEC.	24,61	13,83	38,44	1153	16335
OFICIAL 1ª ESPEC.	25,47	14,33	39,81	1194	16918
OFICIAL DE 2ª	21,18	11,02	32,21	966	13689
OFICIAL DE 1ª	21,29	11,13	32,41	972	13774
LIMPIADOR	25,35	12,28	37,62	1128	15987

CATEGORIA	S.BASE MES	P.CONVENIO MES	TOTAL MES	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
DIRECTOR	1919,87	959,93	2879,79	2879,79	40317
SUBDIRECTOR	1830,60	915,27	2745,87	2745,87	38442
TECNICO JEFE	1360,96	822,16	2183,11	2183,11	30564
CONTRAMAESTRE SUP	1225,21	1167,75	2392,96	2392,96	33501
CONTRAMAESTRE	853,37	746,63	1600,00	1573,34	22347
JEFE DE PERSONAL	1683,71	841,81	2525,52	2525,52	35357
JEFE DE VENTAS	1683,71	841,81	2525,52	2525,52	35357
JEFE DE 1ª ADM.	1006,99	566,40	1573,38	1573,38	22027
OFICIAL DE 1ª ADM	787,45	443,02	1230,47	1230,47	17227
OFICIAL DE 2ª ADM	734,54	413,16	1147,69	1147,69	16068
AUXILIAR ADM	638,08	356,22	1156,23	1156,23	16187
DELINEANTE PROYECT	777,01	388,46	1165,47	1165,47	16317
DELINEANTE CALCADOR	796,16	400,56	1196,72	1196,72	16754
DELINEANTE	782,48	395,36	1177,84	1177,84	16490
ALMACENERO	684,55	449,24	1133,79	1133,79	15873
PORTERO	696,60	337,50	1034,10	1034,10	14477

ENERO 2021

POR LA EMPRESA

 Dña. Cristina Riesco G^º-Fontecha
 Responsable de Personal

POR LOS TRABAJADORES

 D. Javier Valle Garcia
 Presidente C. de Empresa

(03/12.999/21)

