

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
Dirección Territorial de Valencia**

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Ilunion Servicios Industriales Levante, S.L. (código 46100302012013).

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Ilunion Servicios Industriales Levante, S.L.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el día 10 de mayo de 2017 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por el comité de empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, 6 de abril de 2018.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

Convenio Colectivo
ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES LEVANTE, S. L.
2016-2019

PREAMBULO

El contenido del Convenio Colectivo de Ilunion Servicios Industriales Levante, se firma por la Dirección de la empresa por la parte empresarial y por la parte social por los miembros del sindicato COMISIONES OBRERAS de la Federación de Industrial del P.V del Comité de Empresa.

Capítulo I
Extensión y eficacia

Artículo 1. **Ámbito Funcional.** El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas de las relaciones laborales entre ILUNION Servicios Industriales Levante S. L. y sus trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su grupo profesional, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad.

Artículo 2. **Ámbito Territorial.** Las normas de este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores en todos los centros de trabajo.

Artículo 3. **Ámbito Temporal.** El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su firma. No obstante lo previsto en el párrafo anterior, los efectos de este Convenio serán a partir 1 de enero de 2016. Salvo en aquellas cuestiones en las que el propio convenio prevea otra fecha de efectos.

La vigencia de este Convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2019, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia.

Artículo 4. **Ámbito Personal.** El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de ILUNION Servicios Industriales Levante S. L. que prestan su trabajo por cuenta ajena en cualquier servicio de la empresa en la provincia de Valencia.

Artículo 5. **Denuncia.** La denuncia del presente Convenio Colectivo habrá de realizarse, dentro de los tres últimos meses de su término o prorroga en curso, con las formalidades que previene el Artículo 89 del Estatuto de los trabajadores, y por quienes estén legitimados para ello.

Habrà de formalizarse por escrito y dirigirse en cada caso a la Dirección de la empresa o a la representación de los trabajadores.

La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de caducidad del Convenio denunciado.

Artículo 6. **Unidad de Convenio, Derogación y Derecho supletorio.** El presente Convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en el mismo.

Las partes firmantes acuerdan que el presente Convenio sustituye, deroga y deja sin ningún efecto, en su integridad y en toda su extensión, a los convenios, estatutarios o no, pactos y condiciones colectivas vigentes en la empresa con anterioridad al presente Convenio.

Ambas partes acuerdan, como derecho supletorio, remitirse a lo dispuesto en el convenio colectivo laboral autonómico de Centros y servicios de atención a personas discapacitadas de la Comunidad Valenciana, para aquellas cuestiones no reguladas en este convenio y en su defecto, al del ámbito Estatal, por ser estos de referencia atendiendo a la calificación de la compañía como Centro especial de Empleo.

Capítulo II

Comisión Paritaria. Comisión de Interpretación y Vigilancia

Artículo 7. **Funciones.** Se constituye una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por los miembros de la Empresa y los miembros de la Representación Sindical firmantes de este Convenio, cuyas funciones son las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos del presente Convenio Colectivo
- b) Seguimiento y vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.
- c) Acordar el sometimiento de las discrepancias producidas en el periodo de consultas en el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Entender, de forma previa a la vía administrativa y judicial, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos con respecto a la aplicación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo. Este trámite preprocesal se considera en todo caso obligatorio e inexcusable para la válida prosecución del conflicto colectivo.
- e) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

f) El establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta Comisión.

Artículo 8. Composición. La Comisión Paritaria estará integrada por dos miembros de cada parte firmante, empresarial y social.

La condición de miembro de la Comisión es personal. Asimismo, la empresa y la representación social podrán nombrar suplentes que sustituyan a las personas titulares, dichos suplentes serán miembros del comité de empresa. Las sustituciones o suplencias de los miembros de la Comisión, que pudieran producirse, se comunicarán obligatoriamente a la Secretaría de la Comisión.

Artículo 9. Funcionamiento. La Comisión deberá quedar constituida en el plazo de 30 días naturales a contar desde la fecha de la firma del presente Convenio, permaneciendo en sus funciones durante la vigencia del mismo.

1) La Secretaría de la Comisión, que será ejercida rotativamente por cada una de las representaciones con carácter anual alterno, estará obligada a transmitir a cada una de las partes, dentro del plazo de 3 días hábiles desde su recepción, cuantas notificaciones, documentos, escritos, etc., sean remitidos a la sede de la Comisión por el conducto más rápido posible.

2) La Comisión se reunirá siempre que cualquiera de las partes lo solicite. La parte que solicite la reunión deberá comunicar a la Secretaría de la Comisión, con al menos 7 días hábiles de antelación a la fecha en que inste la reunión, los antecedentes del tema objeto de debate.

3) La convocatoria de reunión por parte de la Secretaría se realizará con una antelación mínima de 5 días a la fecha prevista de reunión, se hará por escrito, mediante correo electrónico, con indicación del Orden del Día, lugar y fecha de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria. La reunión deberá celebrarse obligatoriamente dentro de los 15 días siguientes a la recepción por la Secretaría de la propuesta de reunión.

4) La celebración de las reuniones, debidamente convocadas, requerirán, para su constitución, la asistencia de la mayoría de cada una de las partes de los miembros que la componen.

5) Para la adopción de acuerdos con carácter vinculante se exigirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones según establece el art. 89.3 ET.

6) Se redactará por la Secretaría el acta con los acuerdos alcanzados de las reuniones de la Comisión, que será firmada el mismo día de la celebración de la reunión.

7) Para su validez, las actas deberán ser aprobadas y firmadas por los miembros de la Comisión presentes en la reunión. Una vez aprobadas, las actas tendrán carácter vinculante. Los acuerdos adoptados que la Comisión así decida, serán presentados para su registro por la autoridad laboral correspondiente.

8) Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del Convenio, para demandar una interpretación del mismo o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto, quien lo solicite se dirigirá a la Comisión Paritaria haciendo constar en el escrito, nombre y apellidos, DNI, domicilio a efectos de notificación y motivo argumentado de la consulta, a los efectos de que en la primera reunión ordinaria de la Comisión Paritaria esta emita resolución sobre la cuestión planteada.

Artículo 10. Procedimiento de solución voluntario de conflicto.

1) Las partes manifiestan su adhesión al Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales, así agotadas las posibilidades de acuerdo en el seno de la Comisión, se instarán los procedimientos previstos en dicho sistema.

2) Ambas partes están obligadas a negociar bajo el principio de buena fe.

3) Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover conflictos colectivos o huelgas. De no llegarse a acuerdo e iniciarse la consiguiente huelga o conflicto colectivo, las partes podrán, en cualquier momento, pedir de nuevo la intervención en arbitraje de la mediación, siendo ésta la que dicte la resolución vinculante que corresponda.

Artículo 11. Gastos de los miembros de la Comisión Paritaria. Siempre que se reúnan los miembros de la Comisión Paritaria, los gastos correrán a cargo de la empresa, quedando liberada la parte social por el tiempo que dure la negociación.

Artículo 12. Sede. La sede administrativa de la Comisión, a efectos de notificaciones y comunicaciones, queda establecida en el domicilio social de la empresa.

Capítulo III

Contenido y sujetos de la relación laboral

Artículo 13. Sujetos de la relación laboral. El presente Convenio colectivo regula la relación laboral existente entre ILUNION Servicios Industriales Levante S. L. y sus trabajadores y trabajadoras.

A estos efectos tendrá la consideración de relación laboral de carácter especial la existente entre los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que presten sus servicios dentro del Centro Especial de Empleo en base a lo establecido en el art. 2 del Estatuto de los Trabajadores y el art. 1 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

Artículo 14. Principios generales de la organización del trabajo. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, los trabajadores y trabajadoras, por medio de sus representantes legales, tendrán las funciones que les otorga el presente Convenio, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes, teniendo funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Artículo 15. Normas de la organización del trabajo. La organización del trabajo estará sujeta a la legislación laboral vigente y comprende entre otras las siguientes normas.

a) La adjudicación a cada trabajador/a, por parte de la empresa, del número de funciones y de tarea necesaria, correspondiente al rendimiento mínimo exigible, según se establece en el cómputo de la jornada de trabajo estipulado en el Artículo 28 del presente Convenio. La empresa está obligada a dar ocupación efectiva al trabajador/a proporcionándole tanto las funciones y tareas necesarias propias de su grupo profesional, como los medios necesarios para su ejercicio, permitiéndole el cumplimiento de la obligación laboral por parte del trabajador/a.

b) El personal deberá prestar la debida atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y sus clientes.

c) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, mediante el establecimiento de los cambios de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción de acuerdo con las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo.

d) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de modo que los trabajadores y trabajadoras puedan comprender con facilidad, incluso en los casos en los que se aplique un sistema de remuneración con incentivos y/o primas.

e) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Convenio, a nivel individual incluso de los casos de disconformidad del trabajador/a, expresada a través de sus representantes, se estará en lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Confidencialidad. El carácter confidencial de la prestación de servicios hace especialmente exigible que los trabajadores y trabajadoras sujetos a este Convenio que mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocio de la empresa, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Capítulo IV

Grupos Profesionales

Artículo 17. Clasificación según la función. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será clasificado teniendo en cuenta:

- a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
- d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
- e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional que posibilite la integración de todo el colectivo de trabajadores y trabajadoras en las tareas productivas, acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

La clasificación del personal consignada en el presente Convenio Colectivo es enunciativa, no limitativa, y responde al momento actual de la Empresa, pero dada la evolución del mercado de trabajo en las actividades ILUNION Servicios Industriales Levante S. L., sería susceptible de adaptarse en un futuro previo acuerdo con la RLT de las nuevas funciones y tareas que aparezcan como consecuencia de dicho mercado, y cabría la asignación de nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales. De toda esta evolución, la Dirección de la empresa informará a la representación legal de los trabajadores.

No son exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo profesional, pues todo trabajador/a incluido en el ámbito de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores dentro de los generales y conexos cometidos de su competencia, siempre sin menoscabo de su dignidad profesional.

Cualquier función que se desarrolle lo será respetando las normas de seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido, si el trabajador o trabajadora observara alguna circunstancia que pudiera ocasionar un accidente, deberá comunicarlo adecuadamente y de inmediato al mando.

Desde el momento mismo en que un trabajador/a realice las funciones prevalentes de un determinado grupo, deberá ser remunerado con arreglo al nivel retributivo que a tal grupo se le asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de grupo profesional superior o inferior y el respeto a las titulaciones exigidas.

A los efectos de determinar la movilidad funcional a que se refiere el párrafo anterior, las partes establecen la clasificación profesional que se especifica a continuación.

Clasificación.

Grupo Profesional I – Personal Operativo.

Nivel I (Operario): Criterios generales.- Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizarán funciones sencillas de un oficio o tarea de cierta pericia que exige práctica o especialidad y que no requiere iniciativa profesional.

Nivel II (Oficial): Criterios generales.- Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizarán funciones de un oficio o tarea cuya pericia exige práctica o especialidad adquirida mediante la experiencia y que requieren cierta iniciativa profesional.

Grupo Profesional II – Personal Administrativo (Auxiliar Administrativo y Oficial Administrativo)

Nivel I. Auxiliar Administrativo. Criterios generales.- Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo son aquellos que se dedican a tareas elementales de carácter administrativo y que no requieren iniciativa profesional.

Nivel II. Oficial Administrativo. Criterios generales.- Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo son aquellos técnicos que poseen y aplican cuando son necesario los conocimientos de su especialidad con corrección y eficacia, así como aquellos técnicos que con la titulación pertinente actúa a las órdenes del responsable técnico de Administración y que se encarga de un servicio determinado, con iniciativa y responsabilidad en el mismo y con otros empleados o no a su cargo.

Grupo Profesion III – Personal Técnico. (Técnico Junior y Técnico Senior)

Nivel I (Técnico Junior). Criterios generales.- Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo desempeñan funciones propias de su titulación y experiencia en puestos que impliquen responsabilidad sobre la ejecución del trabajo de su especialidad, con dependencia, pudiendo supervisar el trabajo de otras personas.

Formación.- Título académico de grado medio o experiencia en el trabajo que realizan.

Nivel II (Técnico Senior). Criterios generales.- Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo desempeñan funciones propias de su titulación y experiencia en puestos que impliquen responsabilidad sobre una unidad organizativa, con mando directo o no sobre el personal del mismo grupo profesional o de cualquier otro.

Grupo Profesional IV– Personal Encargado (Jefe de Proyecto / Jefe de Departamento)

Criterios generales.- Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo son aquellos técnicos que tienen la responsabilidad del trabajo y la seguridad del personal. Tienen a su cargo la dirección de los talleres, control de combustibles, materias primas, etc., clasificación y distribución de trabajos y personal a su cargo, estudios de producción y rendimientos, debiendo participar en la producción, así como aquellos técnicos que tienen a su cargo la dirección administrativa de la empresa o centro, dependiendo de él las diversas funciones administrativas a las que imprime unidad, con mando directo sobre el personal de administración o de producción. Deberá tener preparación completa de los distintos trabajos que una administración supone, estará al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y cuantas instrucciones dé la empresa para la buena marcha administrativa y ordenación de los servicios.

Grupo Profesional V – Personal Directivo

Criterios generales.- Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, el establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas y de apoyo, y el desarrollo

de la política industrial, financiera y comercial. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Artículo 18. Trabajos de Superior e Inferior grupo profesional. El trabajador/a que realice por razones técnicas u organizativas justificadas trabajos de inferior grupo profesional a la suya y por el tiempo imprescindible para su atención, conservará el salario de su grupo profesional. Esta situación no podrá ser superior a tres meses. La empresa evitará que la realización de trabajos de inferior grupo profesional recaiga siempre en un mismo trabajador/a. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de grupo profesional inferior tuviera su origen en la petición del trabajador/a, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado. Procurará la empresa que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los aspirantes al desempeño de los mismos.

Capítulo V Ascensos

Artículo 19. Ascensos y provisión de vacantes. Cuando se produzca una vacante dentro de la empresa, será potestad de la misma proceder a su amortización.

Cuando la empresa opte por no amortizar dicho puesto de trabajo, se procederá a cubrir la vacante de conformidad con el siguiente criterio: Si la vacante llevase adjunto a la misma funciones de mando o de especial confianza, será potestad de la dirección de la empresa cubrir dicha vacante como libre designación.

En cuanto a los trabajadores encuadrados con la categoría de operario, se someterán al siguiente criterio de promoción durante la vigencia del convenio:

No se dará en ningún caso la promoción si la plantilla de trabajadores del (Grupo Profesional I, Nivel I) no supera el 55% de la totalidad de la plantilla del Grupo profesional de Operativa.

De darse esta condición, es decir, superar el 55% y para regular ese porcentaje, los trabajadores que se promocionen lo serán atendiendo al siguiente criterio:

- 1) El 50% de la cantidad de trabajadores que excedan el límite anterior (55%) serán promocionados por criterio de mayor antigüedad
- 2) El otro 50% lo será atendiendo a los criterios y necesidades que tenga la empresa.

La fecha para establecer el cómputo de plantilla será a 31 de diciembre de cada año, teniendo la empresa un periodo de 3 meses para realizar dichas promociones.

Se pacta expresamente que la aplicación de las consideraciones anteriores solo tendrá efectos económicos sobre los trabajadores que continúen de alta en la empresa.

Capítulo VI Contratación

Artículo 20. Modalidades de contratación. Los contratos de trabajo podrán concertarse: por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada en la legislación vigente.

Artículo 21. Contratos indefinidos. Será fijo en plantilla el personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.

- a) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.
- b) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquéllos.
- c) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.

Artículo 22. Contratos temporales.

Será personal temporal aquél que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas para este tipo de contrato.

Será personal contratado para obra y servicio determinado aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado de duración incierta dentro de la actividad normal de la empresa.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando finalice la obra o servicio.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente se producirá automáticamente una extinción parcial, equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.
- A efectos de la determinación de los trabajadores y trabajadoras afectados por esta situación, se elegirán primero los de menor antigüedad y, en caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares; en todo caso se consultará a la representación de los trabajadores.

Será personal eventual aquél que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses incluidas las prórrogas del mismo en un plazo de doce meses.

Será personal interino aquél que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral temporal, vacaciones, supuestos de excedencia, cumplimiento de sanciones, maternidad, etc.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contrato como el de aquéllos otros no incluidos en este Artículo será el establecido en las legislaciones vigentes en cada momento.

Los contratos que celebra la empresa para la contratación del personal por las modalidades de obra o servicio determinado, eventual, interino y temporal deberán formalizarse por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente en materia de empleo, y en especial la mención expresa del servicio o montaje industrial para el que se contrate, la causa de eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituto/a, y finalmente, la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

Artículo 23. Contrato de relevo y jubilación. Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el Contrato de Relevo son las establecidas en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre de medidas en materia de Seguridad Social (BOE 5 de Diciembre de 2007) que entro en vigor el 1 de enero de 2008.

Ambas parte acuerdan que el trabajador afectado por el presente convenio puede jubilarse si lo desea de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de lo previsto en el Artículo 49.f) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Período de prueba. Durante el período de prueba el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso el trabajador/a podrán resolver

La notificación de que no se ha superado el período de prueba por el trabajador/a habrá de comunicarse por escrito a la representación de los trabajadores.

El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo:

- Grupo I dos meses.
- Grupo II dos meses.
- Grupo III tres meses.
- Grupo IV tres meses.
- Grupo V seis meses.

No obstante, no existirá período de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma empresa, salvo que lo fuera para un grupo profesional y funciones diferentes a las desarrolladas en el anterior contrato de trabajo y siempre de acuerdo con lo establecido en el Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

La situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento que afecte al trabajador o trabajadora durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Una vez concluido el mismo, el trabajador/a continuará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

En cualquier caso, el trabajador/a, durante el período de prueba, percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional para el que fue contratado.

Artículo 25. Causas de extinción del contrato de trabajo. El cese de los trabajadores/as en la empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente. En el caso de cese por voluntad del trabajador siendo personal directivo y técnico deberá preavisar obligatoriamente su baja con una antelación no inferior a dos meses.

El personal operativo que desee cesar voluntariamente en el servicio vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la empresa con quince días naturales de antelación.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días naturales sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de dicho período. Si el preaviso se hubiera efectuado en período hábil inferior a los quince días naturales previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al período hábil no preavisado. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.

Artículo 26. Garantía de empleabilidad. De acuerdo al cumplimiento de la política social de la empresa y de su Grupo empresarial y con el fin de dar cumplimiento a la misma, se establece el siguiente acuerdo con la representación legal de los trabajadores de favorecer la estabilidad laboral entre sus empleados.

Por ello, la empresa se compromete a realizar las acciones necesarias para mantener un 45% de trabajadores indefinidos en cómputo anual. Para obtener el cumplimiento del porcentaje establecido, se tendrá en cuenta el cómputo de contratos temporales a fecha de 31 de diciembre de cada año, lo que se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, realizando las transformaciones en el primer trimestre del año siguiente.

Capítulo VII

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 27. Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo. La legislación establece la necesidad de garantizar un nivel adecuado de protección de la salud e integridad de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, por lo que ILUNION se compromete a integrar la prevención de los riesgos laborales en el conjunto de sus actividades, en los procesos de organización y de condiciones de trabajo, dotando a los trabajadores y trabajadoras de las necesarias medidas preventivas, adoptando medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento de las medidas de prevención.

ILUNION considera la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras como un elemento fundamental para el propio éxito empresarial, generando una actitud positiva de la dirección de la empresa, de sus mandos intermedios y de los trabajadores y trabajadoras en general. Para poder llevar a buen fin este objetivo, ILUNION aplicará la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo que la complementen y demás normativa concordante.

En consonancia con lo expuesto, para el buen funcionamiento de la gestión preventiva dentro de la empresa se aplicarán las siguientes normas y criterios:

1º. Evaluaciones de Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva. Se realizarán las evaluaciones de riesgos de todos los puestos de trabajo según sus funciones y tareas, así como la de todas las instalaciones y centros propios de la empresa. Se realizarán las evaluaciones de riesgos iniciales de los centros e instalaciones donde los trabajadores y trabajadoras de la empresa presten servicio. Se tomarán las medidas preventivas que resulten de las evaluaciones de riesgos, debiéndose comunicar el inicio de las evaluaciones al delegado/a de prevención.

Las evaluaciones de riesgos iniciales deberán ser revisadas ante cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Cuando se introduzca algún cambio en las condiciones de trabajo, tanto en la organización como en la introducción de nuevas tecnologías, productos, equipos, etc.
- Cuando se produzcan daños en la salud de los trabajadores y/o trabajadoras o se aprecie que las medidas de prevención son inadecuadas o insuficientes.

2º. Coordinación de Actividades Empresariales. Conforme a lo establecido en el Artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y R.D. 171/2004, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención, la empresa, cuando preste sus servicios en centros de trabajo ajenos, debe recabar de los titulares de los mismos la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para informar y formar a sus respectivos trabajadores. De todo ello será informado el delegado/a de prevención.

3º. Accidentes e Incidentes. Todos los accidentes laborales sufridos por los trabajadores y trabajadoras de la empresa serán investigados en el plazo máximo de 48 horas y se tomarán las medidas preventivas adecuadas para su no repetición. Los delegados/as de prevención serán informados siempre de los accidentes de trabajo en dicho plazo, y si fuese grave, muy grave o fallecimiento, se comunicará de inmediato. Asimismo se informará de las medidas correctoras a establecer por parte de la empresa.

4º. Formación e Información. Todos los trabajadores y trabajadoras al inicio de su contratación serán informados de los riesgos específicos de su actividad, así como de las medidas preventivas que tenga que adoptar en emergencias. Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa recibirán la formación adecuada en prevención de riesgos, específica al puesto de trabajo o función a desempeñar. La empresa deberá proporcionar a los delegados y delegadas de prevención un curso de formación suficiente relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de al menos 30 horas de duración.

5º. Vigilancia de la Salud. El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un examen de salud específico, adecuado al riesgo laboral, de acuerdo con la Ley de Prevención de riesgos Laborales (art. 22), previa aceptación del interesado

Las pruebas médicas que se realicen se ajustarán a los puestos de trabajo y a los protocolos establecidos.

En el caso de embarazo o durante el periodo de lactancia las trabajadoras afectadas si consideraran que existe peligrosidad o riesgo, a propuesta de los delegados o delegadas de prevención, la empresa establecerá el cambio de puesto de trabajo o el mecanismo adecuado que lo evite.

El titular de la empresa informará a los representantes del personal sobre los servicios que en esta materia ofrece la Mutua Contratada.

6º. Medidas de Emergencia. La empresa deberá tener implantado en todos sus centros de trabajo un Plan de Emergencias, debiendo estar informados todos los trabajadores y trabajadoras de dicho Plan, designando al personal encargado de poner en práctica estas medidas. El delegado/a de prevención será informado de las personas designadas para las medidas de emergencia, quienes deberán contar con la formación necesaria y disponer del material adecuado para desarrollar esta labor.

7º. Equipos de Trabajo y Equipo de Protección Individual. La empresa entregara dos equipo de trabajo o equipo de protección individual (EPI) de verano y de invierno y el trabajador/a que lo reciba deberá ser informado del manejo, funcionamiento, mantenimiento, así como del manual de instrucciones, debiendo firmar el recibi correspondiente. Los equipos de protección individual (EPI's) que la empresa entregue serán de uso obligatorio para el trabajador/a. Se informará previamente al delegado/a de prevención del tipo de equipos de protección individual.

Capítulo VIII

Jornada, Horas y Vacaciones

Artículo 28. Jornada de trabajo. La jornada de trabajo para el periodo comprendido desde el 01/01/2016 hasta el 31/12/2019 será de 1.786 horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 29. Bolsa de horas en jornada irregular. Dentro del límite anual de jornada ordinaria establecida en el presente convenio, se crea una Bolsa de horas de trabajo con un límite máximo anual de 80 horas.

Al efecto de la utilización de dicha bolsa la jornada diaria podrá alargarse hasta un máximo de 10 horas. A tal fin la empresa deberá comunicarlo al trabajador con 48 h de preaviso. Asimismo, la empresa podrá con el mismo preaviso, comunicar al trabajador el descanso compensatorio, preferiblemente en jornadas completas, o bien en horas siempre que se respete el límite de 6 horas diarias.

En caso de que el preaviso no pudiera realizarse con la antelación indicada anteriormente, los empleados afectados podrán negarse a la ampliación o reducción de jornada si les fuera imposible acceder a la petición.

De la misma forma, la empresa podrá comunicar a los trabajadores que tengan pactado mediante contrato su prestación en sábado que se trabaje dicho día, dentro de los límites y preaviso indicados anteriormente.

El valor de cada hora trabajada en sábado, computará a efectos de posteriores descansos a razón de 1,33 horas, siempre que estos sábados no hubiesen sido pactados en el calendario laboral como jornadas ordinarias.

Artículo 30. Horas complementarias. En cuanto a las horas complementarias, se estará a lo legislado en el artículo 12.5.c del ET, en contratos a tiempo parciales de carácter indefinido, se pacta que el tanto por ciento máximo sobre las ordinarias de trabajo contratadas será del 60 por 100 anual configuradas como horas obligatorias para el trabajador/a. Estas horas complementarias se retribuirán como las horas ordinarias. Las horas complementarias en los contratos a tiempo parciales de carácter indefinido se formalizarán siempre por escrito, especificándose el número de horas cuya realización podrá ser requerida al trabajador/a.

Los representantes de los trabajadores serán informados mensualmente de las horas complementarias realizadas por los trabajadores/as, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes de estas horas.

Artículo 31. Vacaciones. Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1) Tendrán una duración de 23 días laborales para todo el personal que lleva un año en la empresa.

2) Los 23 días se entienden a todos los efectos retribuidos y no recuperables.

3) Los trabajadores y las trabajadoras, que al iniciarse la época de disfrute, lleven menos de un año al servicio de la empresa, tendrán derecho al periodo correspondiente al tiempo que lleven trabajando. De conceder la empresa las vacaciones en bloque a todo su personal y proceder al cierre de su centro de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que lleven menos de un año al servicio de la empresa, disfrutará del periodo completo, si bien percibirán, únicamente, la retribución correspondiente al periodo que, con arreglo a lo establecido, tuviera derecho a disfrutar, permaneciendo en alta en la seguridad social todo el periodo de disfrute de vacaciones.

4) Cuando el trabajador/a cese en el transcurso de un año, tendrá derecho al abono de la parte proporcional devengada, en razón del tiempo trabajado o a su disfrute antes de la fecha de su cese.

5) En caso de coincidencia con el periodo vacacional de procesos de IT por contingencias comunes o AT y/o embarazo, parto, lactancia natural se estará a lo dispuesto en el ET.

Artículo 32. Variabilidad en el lugar de la prestación de los servicios. La Dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de su centro de trabajo habitual donde ha venido inicialmente prestando sus servicios (tanto de su titularidad como de un cliente) y trasladarlos a otro distinto radicado dentro de la misma provincia.

Los trabajadores afectados, siempre y cuando realicen el traslado por sus propios medios y no habiendo transporte privado de la empresa ni de la empresa destino, tienen derecho, mientras dure esta situación, a un complemento económico denominado "complemento/desplazamiento", que será abonado mensualmente, a mes vencido, en función de los días de desplazamiento efectivo y siempre que el recorrido sea mayor a 25 kilómetros entre los dos centros de trabajo, en la nómina que reciba el trabajador, siendo el importe de ese suplido de 2,00€ por desplazamiento de ida y 2,00€ de vuelta, con un tope mensual de 50€.

El presente Plus no será devengado por aquellos trabajadores que hayan sido contratados en régimen de itinerancia o expresamente se prevea en el contrato la prestación de servicios en distintos centros de trabajo.

El trabajador dejará de percibir esta compensación económica cuando se acoja al plan ACERCA y derivado de ello sea trasladado, a un centro de trabajo cercano a su residencia.

El trabajador dejara de percibir esta compensación también, cuando el centro de trabajo que ocasiona el desplazamiento se convierta en su centro de trabajo habitual, siendo este centro habitual el centro donde el trabajador presta su servicio de una manera ininterrumpida.

La entrada en vigor de esas cantidades será a la firma del Convenio Colectivo.

Artículo 33. Licencias Retribuidas. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo modifiquen o aclaren. En lo concreto entre otros aspectos en permisos retribuidos serán:

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y 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 el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) 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 período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Los trabajadores dispondrán de un crédito anual de dieciséis horas retribuidas a rendimiento normal, exclusivamente para visitas al médico de Medicina General, cuando el horario de consulta coincida con el trabajo, debiendo justificar su ausencia de su puesto de trabajo por el motivo referenciado.

h) Teniendo en cuenta las especiales características del colectivo integrante de la plantilla de la empresa, además de los permisos previstos en el RD. 1368/1985, se establece un crédito anual de 30 horas para asistencia al médico especialista, siempre que este sea del servicio de la Seguridad Social.

2. 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. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el Artículo siguiente en cuanto a la concreción horaria.

3. Horas de acompañamiento al médico: Se establecerá un permiso por acompañamiento de hijos/as de un menor de hasta 12 años edad, al médico, siendo un total de 8 horas en el 2017, 12 horas en el 2018 y 16 horas en el 2019.

4. Periodo de lactancia: Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un menor de hasta nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Este derecho, por voluntad de la persona que lo ejerce, podrá ser sustituido con la misma finalidad, por una reducción de su jornada en media hora, pudiendo acumular la misma en jornadas completas.

Artículo 34. Reducción de jornada por cuidado de familiar. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de hasta 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 este mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, siempre y cuando el familiar no desempeñe una actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a 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/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el Artículo 139 de la Ley Reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 35. Excedencia. Las excedencias serán de tres clases: voluntaria, especial, nacimiento, adopción y cuidado de familiares.

1.- La excedencia voluntaria. Es la que deberá concederse por la dirección de la empresa para la atención de motivos particulares del trabajador/a que la solicite, que habrá de hacerlo en los plazos de preaviso establecidos en el Artículo de este Convenio, al comienzo de efectos de la misma.

Será requisito indispensable para tener derecho a tal excedencia el haber alcanzado en la empresa una antigüedad no inferior a 1 año. La excedencia podrá concederse por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma habrá de presentarse por escrito en la empresa con 15 días naturales de antelación a su vencimiento.

El excedente que no solicite por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiera vacante en el mismo grupo y sí en otro inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional.

2.- Excedencia especial. Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

a) Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios a la empresa.

b) Enfermedad o accidente, una vez transcurrido el período máximo de incapacidad temporal (18 meses) y por el tiempo hasta que el trabajador/a reciba la Resolución del INSS sobre la calificación o no de invalidez.

Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará, a efectos de antigüedad el tiempo de excedencia, aunque no se le abonará retribución de ningún tipo.

La reincorporación de los excedentes especiales a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de treinta días, como máximo, desde el momento que desaparezcan las causas que motivaron la excedencia.

De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, el excedente causará baja definitiva en la empresa.

3.- Excedencia por cuidado de hijos/as y familiares.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho

b) También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años para atender el 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.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el punto a) de este Artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a 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. La excedencia 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

El resto de excedencias no reguladas en estos artículos, se regirán por lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 36. Permisos sin sueldo. Los trabajadores que tengan como mínimo un año de antigüedad en la empresa y teniendo un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad en una situación de dependencia por enfermedad grave o accidente, podrán solicitar permiso sin sueldo.

La duración de estos permisos no podrá ser superior a 60 días naturales y no podrá concederse a más del 5% de la plantilla de su centro de trabajo.

No podrán disfrutar los permisos sin sueldo en aquellos días inmediatamente anteriores o posteriores a los 14 festivos anuales, ni se podrán adicionar a los diferentes periodos de vacaciones en los días anteriores o posteriores a los mismos.

Capítulo X Faltas y Sanciones

Artículo 37. Faltas y sanciones. Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as se clasificaran atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves. De todas las faltas tipificadas se abrirá una información escrita con la exposición de los hechos que motivan las mismas, transmitiéndose al Comité de empresa para su conocimiento.

Cuando una falta sea tipificada como muy grave, necesariamente se tendrá que incoar expediente para que sea oído el trabajador/a, pudiendo el mismo aportar en su descargo los medios probatorios que estime pertinentes. Durante el proceso de realización del expediente, el Comité de empresa podrá recabar cualquier información y aportar las pruebas que estime oportunas antes de efectuarse la resolución definitiva.

Artículo 38. Faltas Leves. Son faltas leves:

- 1) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- 2) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes. Abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin permiso.
- 3) Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales. La inobservancia de los Reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
- 4) La falta de respeto en materia leve a los subordinados/as, compañeros/as, mandos y público, así como la discusión con ellos/as.
- 5) La falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
- 6) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y Medicina de Empresa.

Artículo 39. Faltas Graves. Son faltas graves:

- 1) La doble comisión de falta leve dentro del periodo de un mes.
- 2) La falta de dos días al trabajo durante el periodo de 1 mes sin causa justificada
- 3) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que pueden afectar a la seguridad social y medicina de empresa.
- 4) El incumplimiento de las normas generales, las del reglamento de la empresa en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
- 5) La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
- 6) La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.
- 7) El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
- 8) Las injurias proferidas contra personas e instituciones de toda índole.
- 9) La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
- 10) La embriaguez no habitual durante el trabajo

Artículo 40. Faltas Muy Graves. Son faltas muy graves:

- 1) La reiteración en falta grave dentro del periodo de un mes, siempre que aquellas hayan sido sancionadas.
- 2) La falta al trabajo de seis días durante el periodo de cuatro meses, sin causa justificada.
- 3) Más de doce faltas de puntualidad en un periodo de seis meses o de veinticinco en un periodo de un año.
- 4) La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o el robo, tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a la empresa o a terceros, dentro de la dependencia de la misma o durante el desempeño de trabajo o servicios por cuenta de la empresa.
- 5) El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 6) La indisciplina o desobediencia al Reglamento de Régimen Interior de la Empresa o a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista especial gravedad.
- 7) La participación directa o indirecta en la comisión de delito, calificado como tal en el Código Penal.
- 8) La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa, fingida en su curación.
- 9) El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la empresa.
- 10) La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.

- 11) La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa dentro o fuera de la jornada de trabajo.
- 12) Todas las consignadas en el Estatuto de los Trabajadores consideradas como causas justas de despido.
- 13) Pasar a prestar servicio a otra competidora no estando autorizado; el revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directores o sus compañeros o compañeras de trabajo.
- 14) El abuso de Autoridad por parte de Jefes / as será siempre considerado como falta muy grave, y quien la sufra lo pondrá en conocimiento del Director de la Empresa, en un plazo no superior a quince días naturales, para que por aquél o aquella se instruya el oportuno expediente.
- 15) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre recurribles ante el Juzgado de Lo Social correspondiente.
- 16) El acoso sexual.

Artículo 41. Sanciones. Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por falta Leve

- Amonestación verbal.
- Amonestación leve por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por falta grave

- Amonestación grave por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Por falta muy grave

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
- Despido.

Artículo 42. Prescripción. Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 43. Notificación de la sanción y proceso contradictorio para las faltas muy graves. Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al infractor, sea cual sea el grado de la falta, indicando la fecha de la infracción y el hecho que la motivaron. La comunicación ha de hacerse en el tiempo y forma señalados y el trabajador o la trabajadora deberá firmar el recibo de la misma.

En los supuestos en que la falta presuntamente cometida por el infractor o infractora estuviera tipificada como muy grave de acuerdo con lo previsto en el presente convenio, la dirección de la empresa deberá iniciar un proceso de informe contradictorio, notificando al trabajador o trabajadora y a la representación legal de los trabajadores, los hechos presuntos cometidos, la tipificación y la propuesta de sanción a aparejada al mismo. La persona afectada y la representación legal de los trabajadores tendrá cinco días naturales desde que recibiera la notificación de la empresa, para formularlas alegaciones que consideren en su defensa y por escrito.

Transcurrido el plazo anteriormente descrito y a la vista de las alegaciones realizadas en su caso, por la persona afectada o por la representación legal de los trabajadores; la dirección de la empresa resolverá lo que considere, notificando al afectado y a la representación legal de los trabajadores la carta en su caso, con la sanción que proceda, de acuerdo con lo previsto en este convenio, todo ello sin perjuicio de poder recurrir la misma ante la jurisdicción laboral correspondiente.

El incumplimiento por parte de la empresa de los trámites previstos en este artículo, determinará la improcedencia de las sanciones impuestas.

Capítulo XI

Mejoras Sociales

Artículo 44. Seguros de responsabilidad civil, invalidez y muerte. La empresa deberá contar con una póliza de seguros que garantice la cobertura de responsabilidad civil de todo el personal afectado por este Convenio. De dicha póliza será contratante, tomadora y depositaria la empresa.

Se deberá disponer de dicha póliza en el plazo de dos meses, a partir de la publicación de este Convenio, así como de los procedimientos a seguir en caso de siniestro, y se pondrá a disposición de la representación legal de los trabajadores una copia de la póliza.

Deberá estar asegurado todo el personal, incluido el que se halle en situación de excedencia forzosa. En extracto, las garantías de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

- Responsabilidad civil: en que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.

- Accidentes individuales sufridos por los asegurados en el ejercicio de la profesión. Capital asegurado en caso de invalidez permanente para su profesión habitual, enfermedad profesional derivada de su trabajo o muerte será de 20.000€, en las pólizas que se renueven a partir de la publicación del presente convenio.

Artículo 45. Compensación en los supuestos de Incapacidad Temporal. Incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral: Se abonará el 50% de su base de cotización durante los tres primeros días de la primera baja que se produzca en el año.

Según lo dispuesto en el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración, el trabajador/a deberá entregar el parte de baja y los partes de confirmación a la empresa en el plazo de 3 días contados a partir del mismo día en el que te los expida el médico. En cuanto al parte de alta, el trabajador/a tiene un plazo de 24 horas. En los procesos de duración estimada de "muy corta duración" (inferior a cinco días naturales), el plazo de presentación del parte de baja-alta será dentro de las 24 horas siguientes a la fecha prevista de alta. Si finalmente, en la fecha prevista del alta, el médico optará porque continuara la baja el plazo para entregar el parte de confirmación sería de 24 horas, entregándose el parte de confirmación junto con el primer parte de baja.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a alegado para justificar la inasistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico propio o contratado.

Capítulo XII

Derechos Sindicales

Artículo 46. Licencia de los Representantes de los Trabajadores. Para quienes ostentan cargos de representación de los trabajadores, incluido el Delegado Sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes. La reserva de horas legalmente establecidas será computada anualmente, a petición escrita de los Comités o Delegados de personal, por jornada real de trabajo durante el primer trimestre del año. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primer año, y el último desde el 1 de enero a la fecha de finalización del mismo.

A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes legales de los trabajadores de una misma central sindical, según deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal.

Se deberán notificar las ausencias, con una antelación mínima de 24 horas. Notificada la ausencia cumpliendo el plazo antes mencionado de 24 horas, la empresa estará obligada a conceder el permiso oportuno.

Las funciones del Delegado Sindical, así como su representación, serán las configuradas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 47. Derechos y Garantías Sindicales. Ambas partes firmantes, y de común acuerdo, establecen que la empresa deberá descontar en la nómina mensual de los trabajadores, y a petición de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente sobre derecho de información a los representantes legales de los trabajadores.

Con el fin de garantizar la efectividad en el ejercicio de su función representativa, los representantes de los trabajadores tienen los siguientes derechos:

- a) Libertad de opinión y expresión.
- b) Libertad de publicación y distribución.
- c) Derecho a un tablón de anuncios.
- d) Derecho al uso de un local adecuado.
- e) Derecho a un crédito de horas retribuidas para poder ejercer sus funciones.

Derecho Horario

Las horas que correspondan a los Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresa de una misma Central Sindical podrán acumularse; de este modo, resultaría que uno o varios de los representantes podrían quedar "liberados" de la obligación de trabajar, pero manteniendo su derecho al salario, manteniendo la estructura salarial del mes anterior. Una sola vez al año y dos meses antes de comenzar el año se pactarán los liberados así como las acumulaciones.

Preaviso

Cuando se vaya a utilizar el crédito horario, será obligatorio preavisar con antelación mínima de 24 horas, La empresa puede exigir una justificación de su utilización.

Garantías de la Actuación de la Representación de los Trabajadores

- a) Estabilidad en el empleo y prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causa tecnológica o económica.
- b) Prioridad de permanencia de sus puestos de trabajo en caso de traslados o desplazamientos.
- c) No ser discriminados por ser representantes de los trabajadores.

En caso de que un representante de los trabajadores o miembro del Comité de Empresa realice siempre turno nocturno y tenga que hacer uso del citado crédito horario, disfrutará del mismo en la jornada inmediatamente anterior a la actividad que tenga que desarrollar.

Asamblea de trabajadores y trabajadoras

Se garantiza el derecho de los trabajadores y trabajadoras a reunirse en la empresa sin presencia de la misma, siempre que no se perturbe el desarrollo de las actividades de la misma y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. La asamblea puede estar constituida por el personal de un centro o de diversos centros de la empresa. Ha de ser convocada por la representación legal de los trabajadores, por una sección sindical, o por el 20% de la plantilla del centro o de la empresa. Las reuniones deberán ser comunicadas a la Dirección de la empresa, con una antelación de 72 horas, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes a la plantilla que van a asistir a la asamblea. La empresa y la representación legal de los trabajadores acordarán las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Capítulo XIII

Retribuciones

Artículo 48. Retribuciones. La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día 5 del mes siguiente al devengo de dichos haberes. La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo reflejados en el presente articulado y en el anexo de las tablas de retribución y corresponde a la jornada normal de trabajo a que se refiere el Artículo 28 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 49. Anticipos. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 90 por ciento del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del Anexo Salarial más la antigüedad.

Artículo 50. Estructura Salarial

A) Sueldo Base.

B) Complementos:

- Complemento salarial personal
- Complemento Personal Antigüedad Consolidada
- Complemento primas.
- De Puesto de Trabajo.
 - Horas Complementarias.
- De vencimiento superior al mes:
 - Paga de Navidad.
 - Paga de Verano.
 - Gratificación de beneficios.

Artículo 51. Sueldo Base. Se entenderá por la retribución correspondiente, en cada una de grupos profesionales, a una actividad normal, durante la jornada fijada en este Convenio Colectivo. El salario base se entenderá siempre referida a la jornada legal establecida en este Convenio Colectivo. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo será divisible por horas, abonándose el que corresponda, que en ningún caso podrá ser inferior a cuatro horas.

Artículo 52. Complemento Salarial Personal. El complemento salarial "Ad personam" consiste, en el exceso entre el salario anterior al 01/01/2013 por los conceptos salariales de salario base, pagas extras y participación de beneficios del convenio de Marroquinería de la provincia de Valencia y las tablas salariales previstas en el convenio de empresa a la fecha del 01/01/2013.

Este concepto se revalorizara cada año, de acuerdo con la actualización salarial prevista en este convenio, abonándose por 14 mensualidades.

Artículo 53. Complemento personal de Antigüedad Consolidada. Los trabajadores que de acuerdo con el Artículo 25 del Convenio anterior perciban este complemento lo mantendrán con la misma naturaleza con la que venía disfrutándolo.

Artículo 54. Pluses de puesto de trabajo.

Plus Coordinadores, Carretilleros, Reponedores, Jefes de Equipo y Calidad: Se establece una cuantía mensual por puesto desarrollado distribuido en 11 mensualidades, abonando en el periodo vacacional la media de los últimos doce meses:

- Plus Carretillero / Reponedor:.....	187,53 €/mes.
- Plus Coordinador 1 / Supervisor Calidad:.....	223,25 €/mes.
- Plus Coordinador 2 / Supervisor Calidad:.....	372,08 €/mes.
- Jefe de Equipo:.....	476,26 €/mes.

Las citadas cuantías se establecen para el supuesto de un contrato a jornada completa y un devengo durante todos los días laborales del año, por tanto el importe mensual que perciba cada trabajador, dependerá de su jornada pactada y de los días efectivos de trabajo que haya prestado durante el mes.

Estos complementos se actualizarán conforme a los incrementos salariales establecidos en el Artículo 64 del presente Convenio.

Artículo 55. Incentivo a la actividad NO cronometrada - Plus NO Control. Tanto la Dirección de la Empresa como los representantes de los trabajadores entienden que el establecimiento de un sistema de incentivos ligado a la producción es un pilar fundamental para el incremento de la productividad. Por ello, se comprometen a reducir al mínimo posible el número de tareas a "no control", y a favorecer la aplicación del sistema de incentivos pactado, promoviendo para ello los estudios de análisis de métodos y tiempos pertinentes. No obstante, lo anterior, dada la diversidad de trabajos realizados por la empresa, puede darse diferentes casos, que enunciamos a continuación:

a) Que las actividades NO sean cronometrables, y por tanto no les sea aplicable el sistema de incentivos a la productividad definido en el acuerdo alcanzado con los representantes de los trabajadores. Un ejemplo de este caso es el de los servicios logísticos prestados por equipos de carretilleros en almacenes.

b) Que la actividad sea cronometrable, pero no se haya podido cronometrar temporalmente o que la misma sea antieconómica la realización del estudio de métodos y tiempos, ya sea por su variabilidad o por su corta duración en el tiempo. (Ej.: algunos controles o reprocesos).

c) Y finalmente, que sea cronometrable y se proceda a la realización del estudio de métodos y tiempos. Tras dicho estudio, el trabajo en las tareas objeto del análisis, podrá ser: libre (caso habitual en el que el trabajador puede alcanzar el rendimiento óptimo sin limitación externa), limitado (no será alcanzable el rendimiento óptimo o 1.33), o bien que el puesto de trabajo no esté saturado (no sea ni siquiera alcanzable el rendimiento normal o mínimo exigible del 1.00).

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se establece que:

a) Los trabajadores que a 01/01/2017 viniesen percibiendo a No Control la cantidad de 0,60€/hora, pasarán a percibir, cuando tengan un año de antigüedad en la empresa y durante el 2017, la cantidad de 0,75€/hora así como en el 2018 la cantidad de 1,00€/hora; estas cuantías entrarán en vigor a la firma del Convenio.

b) Los trabajadores que son alta en la empresa a partir del 01/01/2017 el presente incentivo a No Control les será incrementado en tres tramos en función de la antigüedad del trabajador y será devengada desde el primer mes de contratación:

- Primer año de contrato (0-12 meses)	0,60€/h
- Segundo año de contrato (13-24 meses)	0,75€/h
- Tercer año de contrato y consecutivos (>25 meses)	1,00€/h

Artículo 56. Sistema de incentivos. La empresa podrá establecer en cada momento el sistema de incentivos que se adecúe mejor a las condiciones específicas de cada servicio y coyunturales de la situación económica por la que esté atravesando. Para el caso en que la empresa no tenga establecido otro sistema, se establece por defecto el siguiente.

1. Se establece un sistema de incentivos a la productividad por tiempo ahorrado. Este sistema de incentivos está basado en el sistema BEDAUX, estableciéndose un precio determinado y único para el minuto prima.

Así mismo, se acuerda realizar el cómputo de los incentivos con carácter diario siendo:

$$PM = \sum MC - \sum TI$$

Siendo,

- MP: Minutos prima acumulados
- MC: Minutos Concedidos o cantidad de trabajo realizado en minutos. Se obtienen de la multiplicación de las unidades producidas, por el Tiempo Concedido (TC) del producto de que se trate.
- TI: Tiempo invertido en la realización de dicha cantidad de trabajo expresado en minutos.

Se define también el rendimiento, como el cociente entre MC y TI. Siendo por tanto el rendimiento normal o mínimo exigible igual a la unidad según esta definición.

2. El precio único para el Minuto Prima en 2017 es de 0.1067h/minuto Este precio se actualizará anualmente de igual manera que las Tablas del Convenio para los años sucesivos.

3. El incentivo diario acumulado por el trabajador será el resultado del producto de los MP diarios por el precio calculado según el punto anterior. Se establece como límite para la retribución del incentivo diario, el de los minutos prima correspondientes al rendimiento óptimo o 1,33, es decir 160 MP diarios para una jornada efectiva de 8 horas.

4. La empresa, con el fin de dilucidar si la actividad es susceptible de ser cronometrada, podrá someter a estudio aquellas tareas o procesos realizados a NC. Estos estudios podrán ser también solicitados por la Representación Legal de los Trabajadores.

5. Teniendo en cuenta todo lo anterior, se establece que:

a) El tiempo trabajado en condiciones de no control no devengará incentivos estando establecido en el Artículo 55.

b) En el caso de arranque de una nueva actividad o tarea, y hasta que se establezcan las condiciones de productividad exigibles mediante los procedimientos descritos en este Artículo y en los apartados de estos artículos, el trabajo será considerado a NC y en consecuencia los trabajadores asignados tendrán derecho a percibir el Plus NC establecido en el apartado b de este artículo. Las únicas excepciones serán la indicada en el apartado anterior.

c) Si realizado el estudio se concluye que la actividad posible es inferior a la exigible, o limitada por debajo del 1.33, el trabajador percibirá los incentivos correspondientes al rendimiento real que alcanzase. Es decir, si la actividad alcanzable es inferior a 1.00, no devengará incentivos, y si está limitada por debajo de 1.33, percibirá los incentivos correspondientes a su rendimiento.

d) Si el trabajador cambia de sección, proyecto o tarea, le serán de aplicación las condiciones del nuevo puesto, no manteniéndose las del puesto de origen.

6. Si por cualesquiera circunstancias la empresa no contara con carga de trabajo suficiente para posibilitar el devengo de incentivos de un equipo o sección, y agotados los mecanismos de flexibilidad de jornada pactados en este convenio, la empresa podrá reducir, limitar, o suprimir los incentivos.

Periodo de adaptación u experimentación

I.- Para la introducción de una nueva operación o producto se aplicará el siguiente procedimiento:

La Dirección de la empresa comunicará a los representantes legales de los trabajadores / as de forma previa al inicio de la experimentación y adaptación, los siguientes parámetros:

- a) Duración del período de adaptación: Será de 10 días laborales salvo excepciones justificadas, a consideración de la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as. Este período es el conocido internamente como “la escalera”.
- b) TC o Tiempo Concedido para la operación, y la productividad exigible equivalente en piezas por hora o jornada, establecida provisionalmente.
- c) Porcentaje de esa productividad mínima exigible provisional, que se exigirá el primer día del período de adaptación. Salvo excepciones justificadas será del 50%.

Se crea una Comisión de Productividad, integrada como máximo por tres personas por parte del Comité y dos por parte de la Empresa, para la resolución de casos excepcionales, para los que se pactarán los parámetros días de adaptación y porcentaje exigible al inicio del período de adaptación, dentro de los siguientes rangos:

- Entre 5 y 20 días
- Entre el 75% y el 30%

El día siguiente al último de la adaptación o “escalera”, comenzará un período de experimentación con una duración de veinte días más. Finalizado este período se recabará la conformidad o el desacuerdo, razonado y por escrito, de la representación legal de los trabajadores, disponiendo ésta de un plazo de 10 días laborales para hacerlo.

En el caso de producirse desacuerdo entre las partes se estará también a lo dispuesto para estas situaciones en la legislación vigente y recurriéndose si procede al Gabinete de Productividad de la Consellería de Empleo, sin menoscabo de que las partes, busquen fórmulas que permitan el acercamiento, entendimiento y que propicien el acuerdo.

Si no fuera posible alcanzar el acuerdo, en el plazo de diez días a contar desde el siguiente al de la recepción del escrito de los/as trabajadores/as, de conformidad con las facultades que tiene la empresa ésta decidirá sobre la implantación de las nuevas condiciones.

Una vez resueltas las discrepancias, bien mediante el acuerdo entre las partes, el dictamen de un tercero o, resolución administrativa o judicial, las condiciones definitivas se aplicarán con efectos retroactivos desde el primer día del período de adaptación.

La Dirección de la Empresa informará obligatoriamente a cada trabajador y trabajadora, de la especificación de las tareas asignadas a su puesto de trabajo, así como de la productividad exigible, teniendo a disposición del personal, en todo momento, las condiciones de trabajo aprobadas.

El mantenimiento de la productividad exigible y de la organización del trabajo, propuestos por la empresa, aún en el caso de disconformidad de los trabajadores de la misma, expresada a través de su mentada representación, es facultad de aquella, que no podrá imponer sanciones por este motivo, antes de la Resolución de la Comisión Paritaria o de la Autoridad competente.

II.- Para la validación de las condiciones experimentadas se tendrán en consideración:

- a. Rendimientos alcanzados durante el período de experimentación.
- b. Estudios de métodos y tiempos.

III.- En el caso de operaciones o trabajos para las que la Dirección ILUNION Servicios Industriales Levante no facilite los parámetros indicados en el apartado I.1. de este artículo, se considerará este trabajo como no controlado, retribuyéndose según se establece en el apartado 5.3.1.

IV.- Cuando un trabajador acumule períodos de inactividad en una operación o línea, se aplicarán parcialmente las “escaleras” de adaptación, según se indica a continuación.

- Inactividad de 6 meses a un año: Se aplicará la “escalera” desde el 75% de la productividad exigible.
- Inactividad superior a un año: Se aplicará la “escalera” desde el 50% de la productividad exigible.

V.- Sistema de retribución de incentivos en el período de adaptación (“Escaleras”):

Las partes son conscientes de que, ante la introducción de un nuevo producto, los trabajadores necesitan de un período de adaptación, durante el cual sus rendimientos reales son inferiores a los que finalmente alcanzarán en el mismo puesto de trabajo. Es preciso por ello, articular un procedimiento corrector que, ponderando adecuadamente el incremento de experiencia que el trabajador va alcanzando diariamente durante el período de adaptación, equipare la menor productividad en ese período respecto del rendimiento mínimo exigible.

Con este fin, y a efectos de determinar diariamente el rendimiento corregido en tal período, se aplicará un factor de corrección (K) al rendimiento realmente obtenido por el trabajador teniendo en cuenta y en función de los parámetros establecidos en los párrafos preferentes según el siguiente algoritmo:

$$K = \frac{100}{\frac{100 - m}{Dt} * Dn + m}$$

Siendo:

m= Porcentaje exigible el primer día de la adaptación sobre el “Rendimiento mínimo exigible” provisionalmente establecido para el período de adaptación.

Dt= Duración total del período de adaptación en días.

Dn= Días transcurridos del período de adaptación. El factor de corrección “K” así calculado, operará como multiplicador del rendimiento real diario durante el período de adaptación, sirviendo este producto para el cálculo diario del incentivo devengado por el trabajador. En caso de que el producto del factor de corrección “K” y el rendimiento real diario del trabajador supere el rendimiento mínimo exigible aplicable en el período de adaptación, el trabajador devengará por el exceso los incentivos correspondientes con el límite de los minutos prima correspondientes al rendimiento óptimo o 1,33.

Artículo 57. Complemento de vencimiento superior al mes. Gratificación de Julio y Navidad. El personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán semestralmente, consistentes en una mensualidad del salario base, el complemento personal y el complemento de antigüedad consolidado si el trabajador tuviera derecho a ellos.

Artículo 58. Gratificación de beneficios.

1. La empresa distribuirá entre los trabajadores/as el 10% del resultado de explotación, en concepto de gratificación por beneficios, siempre que el Resultado de Explotación sea igual o superior al 7% de las ventas.

Si el resultado de explotación esta entre el 5% y el 7% de las ventas, la empresa distribuirá el 8% del resultado de explotación, de esta forma la empresa repartirá este 8% si el resultado de explotación se mantiene entre el 5% y el 7%.

En cualquier otra situación no se producirá este abono.

2. La gratificación por beneficios se abonará una vez aprobadas y firmadas las Cuentas Anuales por el Órgano de Administración, con cargo a los beneficios correspondientes al ejercicio anual en el que se hubieran obtenido los mismos. El mes de abono será el mes de septiembre.

3. Sólo entrarán en el reparto aquellos trabajadores/as de alta en plantilla en el momento del pago.

4. La cantidad que corresponde percibir a cada trabajador/a en concepto de "Gratificación por beneficios", será el resultado de multiplicar el importe de la cantidad a distribuir según lo estipulado en el punto 1 de este Artículo, por el coeficiente obtenido de dividir las horas efectivas anuales de trabajo realizadas por el trabajador entre la suma de las horas efectivas anuales de trabajo del conjunto de trabajadores que tengan derecho a percibir esta gratificación. Cuando utilizamos la expresión "horas efectivas anuales de trabajo" nos referimos a aquellas realizadas durante el ejercicio anual cuyos beneficios se reparten.

5. Se excluye expresamente del percibo de este concepto al personal de alta dirección y a quienes por su cargo de responsabilidad, acuerden con la empresa un sistema de cobro por objetivos que venga a sustituir este concepto.

La dirección de la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de los trabajadores y trabajadoras que hayan alcanzado este tipo de acuerdos y por lo tanto, quedarían excluidos/as del percibir este concepto de gratificación de beneficios.

Artículo 59. Cláusula de descuelgue. Procedimiento para solventar discrepancias en la negociación prevista en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET). En caso de desacuerdo durante el período de consultas en el seno del procedimiento que tiene por objeto inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable -procedimiento al que se refiere el apartado 3 del Artículo 82 del ET-, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria prevista en los artículos 7 y siguientes de este Convenio, Comisión que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el Artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este artículo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el Artículo 91 ET. Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el Artículo 91 ET.

Capítulo XIV Formación

Artículo 60. Formación. Las partes firmantes se someten al Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral regulado por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, así como la normativa que desarrolle la ley.

Formación programada por la empresa

La empresa tomará las medidas para procurar hacer uso del crédito anual de formación del que disponga para las iniciativas de formación programada por las empresas, según la normativa vigente en cada momento.

Las acciones formativas programadas por las empresas deberán guardar relación con la actividad empresarial. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y en cuanto al momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus trabajadores a los requerimientos cambiantes. La citada programación se realizará respetando el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores, a quien se deberá solicitar informe de forma preceptiva, sin perjuicio de la agilidad en el inicio y desarrollo de las acciones formativas. Si surgieran discrepancias entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, deberá quedar constancia escrita y motivada de las mismas. De mantenerse las discrepancias durante el plazo que se establezca reglamentariamente, estas serán objeto de examen por la correspondiente estructura paritaria, al objeto de mediar sobre las mismas, sin que ello paralice la ejecución de las acciones formativas y la correspondiente bonificación.

La empresa posibilitará la realización de las acciones formativas que, sin coste para ella, se oferten en el marco de los Contratos Programa del INEM o SERVEF.

La empresa intentará que el tiempo dedicado a la formación, al menos en un 50%, este incluido dentro del tiempo de trabajo. Cuando se efectúe la actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral se abonarán al trabajador las horas empleadas en ella a precio de hora ordinaria, esto es dividiendo el salario bruto anual de convenio, sin pluses extrasalariales, entre la jornada determinada por convenio.

Para los Grupos profesionales de Operativa (Nivel I y Nivel II) el precio de la hora fuera de la jornada laboral se abonará a 6.31€/hora.

Si el trabajador acumula horas negativas o de defecto de jornada se compensaran las horas de formación o por descansos equivalentes.

Se optará por descansos en los casos de superar la jornada ordinaria.

Permisos Individuales de Formación (PIF)

La dirección de la empresa concederá permiso a un trabajador/a, para la realización de un curso, dirigido a la obtención de una acreditación oficial, incluidos los títulos y certificados de profesionalidad, así como los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales. (Art. 21 OM 2307/2007).

Las acciones formativas para las cuales pueden solicitarse Permiso de Formación deberán:

- Estar reconocida mediante acreditación o titulación oficial, títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad, acreditación de competencias para el ejercicio de una ocupación u oficio.
- Su objeto puede ser tanto el desarrollo técnico-profesional como la formación personal del trabajador.
- No debe estar incluida en los cursos desarrollados por la empresa.
- La modalidad de impartición debe ser presencial. En el caso de tratarse de formación a distancia o tele formación, se admitirá la parte presencial.

- No podrán ser objeto de bonificación los permisos para concurrir a exámenes a los que los trabajadores puedan tener derecho.

Los trabajadores que deseen acceder a estas ayudas deberán:

- Tener una antigüedad de al menos 1 año en la empresa.

- Presentar por escrito ante la Dirección de la Empresa la correspondiente solicitud de permiso, con una antelación mínima de 3 meses, al inicio del disfrute de éste. En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución, horario lectivo, periodos de interrupción, duración y lugar de impartición.

La solicitud se resolverá en el plazo de 30 días, a partir de la recepción de la solicitud que se presente, con arreglo a lo estipulado en este artículo.

A fin de valorar tal solicitud, se podrán tener en cuenta necesidades productivas y organizativas de la empresa, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente a la realización del trabajo en la misma.

Tendrán prioridad para disfrutar del permiso de formación aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente no hayan participado en una acción formativa de las contempladas en este Artículo en un plazo anterior de 12 meses.

La empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores de las solicitudes recibidas y de su respuesta a las mismas.

El trabajador que haya disfrutado de un permiso de formación deberá acreditar el grado de aprovechamiento obtenido a la finalización del mismo, mediante la correspondiente certificación.

La utilización del permiso de formación para fines distintos a los señalados se considerará como infracción al deber laboral de buena fe.

El permiso retribuido de formación tendrá una duración máxima de 200 horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realiza, no considerándose como absentismo para el calculo de la gratificación por beneficios.

El trabajador que disfrute de un permiso individual de formación, con arreglo a lo previsto en este Artículo, percibirá durante el mismo una cantidad igual a la de su salario, así como las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el período correspondiente. El salario estará constituido por el salario base, complementos personales y complementos fijos.

Capítulo XIV

Violencia de Género e Igualdad

Artículo 61. Protección contra la violencia de género. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, desaparecerá la mencionada obligación de reserva.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el periodo 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.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Artículo 62. Igualdad. Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Las relaciones laborales en las empresas deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género. La empresa realizará y llevará a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. En el caso de que empresa mantenga a más de 250 trabajadores las medidas de igualdad a que se refieren el párrafo anterior se establecerán a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Artículo 63. Disposición transitoria. Dado que es voluntad común de las partes negociadoras la progresiva desaparición de la antigua categoría de Operario especializado y la incorporación a la de Oficial de aquéllos que lo son en el momento de la firma de este Convenio se establecen las siguientes reglas:

a) Durante el año 2016 a los Operarios especializados, se les aplicará las condiciones económicas pactadas en este convenio.

b) A partir del 1 de enero del 2017 esos trabajadores se irán incorporando al a la categoría de oficial a medida que cumplan dos o más años de antigüedad en la empresa en el 2017, pasando en ese momento a ser retribuidos conforme a las tablas previstas en este convenio para este grupo.

Artículo 64. Tablas salariales. Incrementos salariales del 0,5 %, 0,60%, 0,75% y 1%. Para el 2016, 2017, 2018 y 2019 respectivamente.

Los trabajadores que han sido alta en la compañía durante el 2016 en la categoría de Operario, se les aplica una subida lineal, pasando de los 10.405,08€/año a 10.717,23€/año, estableciéndose este salario como base para las actualizaciones de los años siguientes.

En cuanto a la promoción de esta categoría a partir del 2017, lo será atendiendo a los criterios de promoción pactados por las partes en el Artículo de Ascensos y provisión de vacantes.

Las categorías de operario especializado y oficial, para el 2016 tendrán un incremento económico del 0,5% dando lugar a los atrasos pertinentes.

Los trabajadores con la antigua categoría de Operario y que hayan cumplido un año en el 2016 hasta el 30 de septiembre y que a la firma de este Convenio sigan en la empresa, se les promocionará a Operarios especializados. La fecha de transformación de ese cambio de Grupo lo será en el 2017 a la firma del Convenio y los trabajadores recibirán desde ese momento el salario de Operario especializado y los atrasos correspondientes al año 2016.

Tabla salarial ILUNION Servicios Industriales

	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019
GRUPO PROFESIONAL I				
Nivel I	10.717,23 €	10.781,11 €	10.862,61 €	10.972,33 €
Nivel II	11.277,25 €	11.344,91 €	11.430,68 €	11.546,13 €
GRUPO PROFESIONAL II				
Nivel I	11.127,54 €	11.194,31 €	11.278,26 €	11.391,05 €
Nivel II	11.277,25 €	11.344,91 €	11.430,68 €	11.546,13 €
GRUPO PROFESIONAL III				
Nivel I	15.377,95 €	15.470,21 €	15.566,24 €	15.742,10 €
Nivel II	18.453,65 €	18.564,37 €	18.703,60 €	18.890,64 €
GRUPO PROFESIONAL IV	18.966,22 €	19.080,02 €	19.223,12 €	19.415,35 €
GRUPO PROFESIONAL V	25.092,16 €	25.242,71 €	25.432,03 €	25.686,35 €

Equivalencias
GRUPO PROFESIONAL I

- Nivel I Operario/a
- Nivel II Oficial

GRUPO PROFESIONAL II

- Nivel I Auxiliar Administrativo/a
- Nivel II Oficial Administrativo/a

GRUPO PROFESIONAL III

- Nivel I Técnico/a Junior
- Nivel II Técnico/a Senior

GRUPO PROFESIONAL IV Jefe de Proyecto - Jefe de Departamento

GRUPO PROFESIONAL V Directivo/a