



1436

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Segovia

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

*RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR
LA QUE SE ORDENA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO
2019-2022 PARA LA EMPRESA ONTEX PENINSULAR*

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa ONTEX PENINSULAR SA, Código de Convenio 40000982012006, para el periodo 2019-2022; suscrito por la Comisión Negociadora: De una parte por la representación de la Empresa y de otra por el Comité de Empresa., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Proceder a su depósito en el órgano competente.

Tercero.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 23 de enero de 2019.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA ONTEX PENINSULAR S.A
PARA LOS AÑOS 2019, 2020, 2021 Y 2022

I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto.

El objeto del presente Convenio es fijar los derechos y obligaciones, las prestaciones y contraprestaciones recíprocas que han de regir las relaciones de trabajo entre Empresa y sus trabajadores/as. En lo no establecido en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

La Empresa acuerda el mantenimiento de los puestos de trabajo en la Empresa, durante la vigencia del Convenio, salvo circunstancias extraordinarias.

Artículo 2. Ámbito territorial y personal.

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todos los trabajadores de la empresa ONTEX PENINSULAR, S.A., con relación laboral ordinaria que presenten sus servicios en el ámbito de todo el territorio español.

Quedan excluidos del ámbito personal del presente Convenio Colectivo quienes se encuentren en los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 3. Ámbito Temporal.****3.1 Vigencia**

El presente Convenio entrará en vigor en fecha de 01 de enero de 2019 en todo su contenido, y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2022, publicándose en el B.O.P. de Segovia. Es decir, el presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años.

3.2 Denuncia e iniciación de negociaciones

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades una vez transcurrida su vigencia inicial de no mediar denuncia expresa y por escrita del mismo. La denuncia deberá realizarla alguna de las partes del Convenio, en un plazo mínimo de 2 meses de antelación antes de la finalización de su vigencia.

Denunciado el convenio, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo Convenio.

Si en el plazo de 12 meses a contar desde la denuncia, las partes no hubieran alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, acudirán al procedimiento de mediación o arbitraje previsto en la legislación vigente.

En todo caso, el presente convenio continuará siendo de aplicación hasta la sustitución por el nuevo convenio o por un laudo arbitral que se dictara en su caso o por acuerdo colectivo.

3.3 Procedimiento para solventar discrepancias.

Cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción la Empresa podrá proceder a la inaplicación del presente Convenio Colectivo en los términos y procedimientos establecido legalmente. En caso de desacuerdo la Empresa y el Comité podrán acudir a una mediación y en su caso, decisión arbitral.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al V- Acuerdo Inter-Confederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC V); Sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Inter-Confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Para solventar discrepancias en materia de conflicto colectivo ambas partes se comprometen a asistir previamente a la Comisión Paritaria y si no hubiera acuerdo podrán asistir al SERLA. Para ello las partes se adhieren a la normativa reguladora de resolución de conflictos extrajudiciales.

Artículo 4. Unidad de Convenio.

El presente Convenio Colectivo, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectivo Categoría -Grupo Profesional.

II. COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO**Artículo 5. Competencias y atribuciones.**

La Comisión Paritaria es el órgano de vigilancia, interpretación, conciliación y arbitraje de lo acordado en este Convenio y gozará de las facultades para entender de cuantas cuestiones y reclamaciones le sean presentadas y formuladas por escrito, individual o colectivamente.

Será requisito previo a la interposición de demanda o reclamación colectiva ante la jurisdicción social o ante la administración laboral, someter el asunto objeto de conflicto a la consideración de la comisión paritaria, que resolverá en el plazo de 14 días lo que considere oportuno.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando sea convocada por alguna de las partes en el plazo de siete días.

Artículo 6. Composición.

La Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros, tres en representación de los/as trabajadores/as y tres en representación de la Empresa, todos ellos de entre los que hubiesen formado parte de la Comisión Negociadora de este Convenio, preferentemente; teniendo dicha comisión la naturaleza prevista en el art. 85. e del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria intervendrá perceptivamente en el intento de solución de los conflictos colectivos, de hecho o de derecho, que se puedan plantear en el centro de trabajo de Segovia o en cualesquiera otros que en el futuro pueda tener la empresa ONTEX PENINSULAR, S.A.



Las consultas a la Comisión Paritaria deberá realizarse por escrito, dicho escrito deberá contener la propuesta de los asuntos a tratar.

III. CONDICIONES PACTADAS

Artículo 7. Compensación, absorción y garantía “ad personam”.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, siendo compensables y absorbibles en su totalidad con las que anteriormente rigiesen por mejora establecida por la Empresa o por norma legal existente.

Se respetarán a título individual o colectivo, las condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en el Presente Convenio, consideradas en su conjunto, y en cómputo anual.

Artículo 8. Ceses por voluntad del empleado.

Dadas las características especiales de la Empresa y la dificultad para encontrar profesionales cualificados para la cobertura de vacantes, los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en su puesto de trabajo vendrán obligados/as a ponerlo en conocimiento de la empresa, por escrito, con una antelación mínima prevista para cada Grupo Profesional, salvo que el contrato tuviera una duración inicialmente prevista de menor de dos meses, en cuyo caso el preaviso se reducirá a 15 días, que son las siguientes:

- Grupos profesionales 0 y 7, tres meses.
- Grupos profesionales 3, 4, 5 y 6 un mes.
- Grupo profesional 1 y 2, 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la antelación prevista en el párrafo anterior dará derecho al empresario a descontar de la liquidación el importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el preaviso así como resarcimiento de los daños y perjuicios que, tal omisión del plazo, ocasione a la empresa.

IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES

Artículo 9. Organización del Trabajo.

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará conforme a las facultades y obligaciones que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general.

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización y modernización que considere oportunos, categorías profesionales, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la Empresa.

Esta facultad se ejercerá respetando las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

Artículo 10. Plan de igualdad.

A la finalización de la vigencia del presente convenio colectivo, la empresa contará con un plan de igualdad finalizado y completo. Asimismo, se estudiará implantar medidas de conciliación como la acumulación de jornada para personas con reducción de jornada, así como las que pudieran surgir.

Artículo 11. Jubilación.

11.1 Jubilación parcial.

Aquellos trabajadores, que cumpliendo los requisitos legalmente establecidos en cada momento, tendrán derecho a que les sea concedido por parte de la empresa el paso a la situación de jubilación parcial preavisando con un mínimo de seis meses y a su vez la empresa cuenta con un plazo de seis meses a contar desde el final del plazo de preaviso para readaptar su organización a la salida del trabajador que lo solicite. La empresa vendrá obligada a conceder las mencionadas jubilaciones parciales, cuando sean solicitadas en diciembre del año anterior y por un máximo de un 5% de la plantilla total en ese momento. Aquellos trabajadores que deseen acumular su periodo de actividad



de manera continuada, deberán reflejarlo en su solicitud, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

11.2 Jubilación anticipada.

Aquellos trabajadores que decidan jubilarse anticipadamente antes de cumplir la edad de 64 años, percibirán, por una sola vez, las siguientes indemnizaciones en compensación por la pérdida de derechos laborales:

A los 60 años: 3.750 euros.

A los 61 años: 2.500 euros.

A los 62 años: 2.000 euros.

A los 63 años: 1.750 euros.

Será requisito indispensable, contar con una antigüedad mínima de servicio en la empresa de 10 años, excluyendo del cómputo los periodos de excedencia voluntaria. Las empresas garantizarán el cumplimiento de este sistema de Jubilación Anticipada hasta un máximo del cinco por ciento (5 %) de su plantilla.

Artículo 12. Contratos de Trabajo Eventuales.

Los contratos de trabajo de carácter eventual regulados en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, tendrán una duración máxima de seis meses en un periodo de referencia máximo de doce meses.

Se podrá utilizar esta modalidad de contratación cuando se contrate al trabajador para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En atención a las especiales necesidades y características del sector que conllevan periodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen excesos en la producción motivada por los pedidos de los clientes en determinadas fechas.

A la finalización del contrato por expiración del plazo acordado, haya alcanzado o no la duración máxima prevista en este artículo, el trabajador tendrá derecho a percibir la compensación económica establecida en cada momento por la legislación vigente o, a elección de la empresa, transformar dicho contrato en indefinido.

Artículo 13. Contrato para obra o servicio determinado.

Se podrá utilizar esta modalidad de contratación para la realización de trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa. En este sentido, además de las generales contempladas en la Ley, se podrá utilizar este tipo de contrato para la realización de las siguientes actividades: Para atender el proceso no automatizado hasta la finalización del proceso de automatización; para el mantenimiento del proceso de producción durante el tiempo que sea necesario; para la realización y desarrollo de nuevos productos o diseños;

Igualmente se podrá concertar este tipo de contratos en los siguientes supuestos:

a) Personal destinado temporalmente a la formación o desarrollo propio en España o fuera de España o bien destinado temporalmente a la formación de empleados de nueva incorporación.

b) Personal destinado temporalmente de refuerzo a otro departamento o a otros servicios fuera de España.

c) Puesta en funcionamiento de nuevas líneas de producción.

d) Para el desmontaje y/o traslado de líneas de producción.

Artículo 14. Contrato de interinidad.

Es el contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo por cualquier causa, incluidos los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción hasta su cobertura definitiva.

Artículo 15. Contrato a tiempo parcial.

Cuando la empresa necesite contratar trabajadores para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada a tiempo completo establecida en el presente Convenio Colectivo, podrá acudir a la modalidad de contratación a tiempo parcial, en la forma y condiciones previstas en la legislación vigente en cada momento.



El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita su utilización.

La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial, podrá realizarse de forma continuada o partida.

En materia de horas complementarias se deberán tener en cuenta las siguientes reglas:

a. En cuanto a las horas complementarias, en contratos a tiempo parciales de carácter indefinido, se pacta que el tanto por ciento máximo sobre las horas ordinarias de trabajo contratadas será del 30 por 100 anual, denominándose en este caso horas complementarias configuradas como obligatorias para el trabajador. Estas horas complementarias se retribuirán como las horas ordinarias. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo. Si, por cambio normativo legal o reglamentario, se aumentasen el actual límite máximo de horas complementarias o el límite máximo de trabajo en los contratos a tiempo parcial, se estará al límite máximo establecido en dicha normativa.

b. Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el supuesto de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

c. Las horas complementarias anuales podrán distribuirse o concentrarse a lo largo del año o en periodos concretos.

d. La empresa comunicará al trabajador con 48 horas de antelación la necesidad de realizar horas complementarias.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa, en cualquier momento, podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria hasta un máximo del 30 por 100, de las horas ordinarias objeto del contrato. Para el supuesto de que el Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, su desarrollo reglamentario permitiere un porcentaje mayor al 30 por 100, en tal caso, el porcentaje de horas complementarias máximo será igual que el que posibilite la antedicha normativa. Atendiendo al carácter voluntario de estas horas complementarias el preaviso será el que el trabajador y la empresa pacten.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas expresamente en el contrato a tiempo parcial.

Artículo 16. Contrato para la formación y aprendizaje.

El contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje persigue la adquisición por parte del trabajador de las habilidades necesarias para desempeñar un oficio, mediante la combinación de trabajo y formación.

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% durante el primer año, ni al 85% durante el segundo y tercer años, respecto de la jornada establecida en Convenio Colectivo.

La formación teórica de estos trabajadores podrá ser impartida en la propia empresa si se cumplen los requisitos establecidos para ello legalmente.

La retribución de estos trabajadores será del 75% de la remuneración fijada en el presente Convenio Colectivo para un trabajador del mismo o equivalente nivel de su grupo profesional durante el primer año de vigencia y del 85% durante el segundo y tercer año, en proporción al trabajo efectivo realizado.

Artículo 17. Contrato en prácticas.

La empresa podrá contratar a trabajadores para que presten sus servicios con contrato en prácticas, siendo la finalidad del mismo aplicar y perfeccionar los conocimientos previamente adquiridos por el trabajador, en el marco de una enseñanza reglada, de cierta entidad formativa y académica, todo ello de conformidad con lo señalado en el artículo art. 11.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato en prácticas tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de dos años. Al término del plazo inicialmente pactado, el contrato podrá ser objeto de hasta dos prórrogas voluntarias, siempre que no haya transcurrido el tiempo máximo de vigencia, que la duración de la prórroga sea al menos igual a la mínima establecida para el contrato, y que la vigencia total del contrato, incluida la inicial y la de su prórroga, no supere igualmente el tope máximo, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La retribución de estos trabajadores será del 60% de la remuneración fijada en el presente Convenio Colectivo para un trabajador del mismo o equivalente nivel de su grupo profesional durante el primer año de vigencia y del 75% durante el segundo.

**Artículo 18. Periodo de Prueba.**

Para los contratos indefinidos se concertará un periodo de prueba, que no podrá exceder de 6 meses, y que atenderá a su Grupo profesional en el que se ingrese la persona contratada, quedando establecido de la siguiente manera:

- Grupos profesionales 0 y 7 seis meses.
- Grupos profesionales 5 y 6 tres meses.
- Grupos profesionales 3 y 4 un mes.
- Grupos profesionales 1 y 2, 15 días.

Los contratos de duración determinada que se realicen, podrán concertarse con un periodo de prueba de un tercio de su duración.

La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión de trabajo acogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera afectar a la persona durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquéllas, sin perjuicio de poder ejercitar el derecho de extinción del contrato durante la situación de suspensión aludida.

Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador como la Dirección de la Empresa podrán desistir de la prueba o proceder a la extinción del contrato, sin previo aviso, y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, sin perjuicio de la liquidación que le corresponda al trabajador. Superado el periodo de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla y se computará el tiempo de prueba a efectos de antigüedad.

Cuando el personal eventual o interino pase a ser indefinido por razón de su contrato, no precisará periodo de prueba.

V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La descripción de funciones o actividades en cada grupo profesional, así como los ejemplos correspondientes, sin distinción de género, se entenderán realizados indistintamente a los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio.

Artículo 19. Clasificación profesional.

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán obligatoriamente clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

Las hasta ahora categorías funcionales, se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

De conformidad con lo establecido en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo profesional, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

En cualquier caso, cuando se realicen trabajos correspondientes a un Grupo Profesional diferente, se está sujeto a lo dispuesto en el artículo 20 del presente Convenio.

Para el leveling se estará sujeto a la política establecida por el grupo en cada momento, ya que se trata de una herramienta de gestión interna de la empresa que afecta exclusivamente a personal de oficina, informando al comité de empresa de los mencionados niveles.

19.1 Definición de los grupos profesionales.

Los grupos profesionales agrupan las diversas tareas, actividades y funciones que se realizan en Ontex Peninsular, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se pueda descomponer la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales podrían ser y en función de la organización que se establezca en cada momento:

- a) Producción.
- b) Mantenimiento.



- c) Supply chain.
- d) Control de calidad y laboratorio.
- e) Administración, recursos humanos e informática.
- f) Comercial.

19.2 Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

I. Competencia: Conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para el desempeño normal de un puesto con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad dentro de la empresa.

1. Competencia técnica: Competencia requerida por la complejidad de las funciones y que se concreta en procedimientos prácticos, técnicos, conocimientos y experiencia.

a) Formación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona con capacidad para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica.

b) Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

c) Experiencia práctica: Considera el período de tiempo requerido para que una persona, poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

2. Competencia directiva: Competencia requerida por la amplitud de la gestión con que el puesto se enfrenta para integrar, coordinar y controlar recursos, actividades, funciones, grupos y objetivos distintos.

3. Competencia en relaciones humanas: Competencia requerida para lograr resultados a través de otros mediante la motivación e influencia en las personas de dentro y/o fuera de la organización.

II. Cometido-iniciativa: Calidad y autonomía del pensamiento requerido por el puesto para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se le presenten (utilización de la competencia), así como la mayor o menor dependencia de directrices o normas.

III. Responsabilidad: Condición de «responder» por las acciones y decisiones y sus consecuencias. Señala el grado de libertad para actuar en el nivel de autonomía de decisión y acción dado al puesto de trabajo para el logro de sus resultados.

Notas aclaratorias:

1. La clasificación contenida en el presente artículo se realizará por análisis, interpretación, analogía, comparación de los factores establecidos y por las actividades básicas más representativas desarrolladas.

2. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la clasificación o adscripción a un Grupo Profesional se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo o de manera prevalente.

3. La clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas-tipo para puestos de trabajo incluidos en Grupos Profesionales distintos.

4. Los ejemplos reseñados en todos los grupos profesionales son orientativos a los efectos del encuadramiento correspondiente y no constituyen una lista cerrada. Así mismo supone en este primer convenio colectivo que incluye los grupos profesionales y su referencia a sus anteriores categorías profesionales, un período transitorio de adaptación, hasta la definitiva supresión de las referencias a las categorías profesionales en sucesivos convenios colectivos.

5. El que un trabajador esté en posesión a título individual de alguna o todas las competencias requeridas para ser clasificado en un Grupo Profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación viene determinada por la exigencia y ejercicio de tales competencias en las funciones correspondientes, de un puesto de trabajo determinado.

19.3 Grupos profesionales.

Grupo profesional 0

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la más eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la total responsabilidad de alcanzar los



objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos en la organización.

Grupo profesional 1**I. Competencia****Competencia técnica**

a) Formación: Conocimientos a nivel de educación secundaria obligatoria o estar en posesión de un Certificado de Profesionalidad equivalente.

b) Especialización: Ninguna.

c) Experiencia práctica: Período de adaptación hasta dos semanas.

Competencia directiva

No se necesita.

Competencia en relaciones humanas

No se necesita. Convivencia y trato normal con los demás, acorde a los valores de la empresa y su código de conducta.

II. Cometido-Iniciativa

Trabajos simples, mayoritariamente repetitivos, que no requieren de un período mínimo de formación práctica, que se ejecutan bajo reglas o instrucciones claras y detalladas, con la posible utilización de elementos básicos de sistemas de información o ayudas mecánicas, tales como lectores, escáneres, transpalets o enfardadoras y siempre que el trabajador haya sido formado para su uso.

III. Responsabilidad

La ejecución del trabajo está sujeta a supervisión y alto grado de dependencia sujetos a instrucciones y procedimientos de trabajo. Las consecuencias de los errores no intencionados son fácilmente detectables y subsanables, aunque puedan tener un importante impacto en la organización.

Categorías funcionales antiguas incluidas:

- Operador/a Manipulador polivalente.
- Operador/a Ayudante manipulador, almacén, mantenimiento, etc.
- Operador/a de Limpieza y Conservación.

Actividades tipo o principales, entre otras:

- Operaciones elementales con máquinas sencillas.
- Efectuar recados, llevar o recoger correspondencia o paquetería sin gestiones complejas.
- Actividades manuales en acondicionado y/o envasado, o empaquetado y/o embalado.
- Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Tareas de limpieza en general e incluso de maquinaria y otros enseres.
- Tareas elementales en cualquier proceso, incluidas las de recuperación.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Grupo profesional 2**I. Competencia****Competencia técnica**

a) Formación: La formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria o estar en posesión de un Certificado de Profesionalidad equivalente.

b) Especialización: Ninguna

c) Experiencia práctica: La destreza y habilidad necesaria se alcanzan antes de 1 mes.

Competencia directiva

No se necesita.

Competencia en relaciones humanas

No se necesita. Convivencia y trato normal con los demás, acorde a los valores de la empresa y su código de conducta.

II. Cometido-Iniciativa

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, que normalmente exigen conocimientos de carácter elemental, pudiendo implicar el uso de



herramientas, máquinas u otros medios sencillos generalizados y no complejos, así como de sistemas de información siempre que el trabajador/a haya sido formado para su uso.

III. Responsabilidad

La ejecución del trabajo está sujeta a supervisión y dependencia próxima y a rutinas e instrucciones estables y conocidas. Las consecuencias de los errores no intencionados tienen poca influencia en los procesos y son fácilmente detectables y subsanables, aunque puedan tener un importante impacto en la organización.

Categorías funcionales antiguas incluidas:

- Operador/a de almacén.

Actividades tipo o principales:

- Trabajos sencillos y rutinarios en tareas y servicios generales administrativos (v. gr. correspondencia de entrada-salida e interior; clasificación, distribución y franqueo).

- Funciones de recepción sin exigencia de una cualificación especial o conocimiento de idiomas.

- Servicios auxiliares de línea, tales como alimentación de materia prima, material de envase y retirada de productos terminados.

- Actividades de ayuda en los procesos de elaboración de productos.

- Tareas de ayuda a nivel de iniciación en labores de mantenimiento.

- Actividades que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar, conservación de medios analíticos y ayudas a tareas de análisis, bajo control directo.

- Actividades operatorias en acondicionamiento y/o envasado, con regulación, puesta a punto, limpieza, etc., de máquinas tales como: Envolvedoras, empaquetadoras, llenadoras, encajadoras, y otras máquinas auxiliares en la fábrica.

- Actividades de almacén que, además de tareas manuales de preparación, embalaje, carga, descarga, apilamiento y distribución con ayuda o no de elementos mecánicos, conducción de carretillas elevadoras, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta a la persona responsable de los servicios; pesaje y despacho de las mismas, con cumplimiento de albaranes y partes.

- Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos de tracción a motor.

- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

- Estará incluida dentro de este grupo profesional, la categoría funcional de Operador Ayudante de Línea.

Grupo profesional 3

I. Competencia

Competencia técnica

a) Formación: La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio o estar en posesión de un Certificado de Profesionalidad equivalente.

b) Especialización: Conocimientos sobre un oficio o procedimientos profesionales cuya ejecución es repetitiva.

c) Experiencia práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener a los 6 meses de haber accedido a la función.

Competencia directiva

No se necesita.

Competencia en relaciones humanas

Convivencia y trato normal con los demás, acorde a los valores de la empresa y su código de conducta. Además cierta capacidad de organización del trabajo de los empleados que le asisten.

II. Cometido-Iniciativa

Ejecuta tareas que requieren unos conocimientos profesionales adecuados y unas aptitudes para el manejo de maquinaria, equipos o métodos complejos que se adquieren una vez superado el periodo de experiencia práctica. Funciones que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, con la posible utilización de sistemas de información siempre que el trabajador haya sido formado para su uso. Pueden coordinar o realizar un seguimiento de pequeños grupos de trabajadores de menor cualificación y experiencia.

**III. Responsabilidad**

La ejecución del trabajo está sujeta a instrucciones, prácticas y procedimientos estandarizados, con supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados.

Categorías funcionales antiguas incluidas

- Operador/a maquinista polivalente.
- Operador/a de control de calidad.

Actividades tipo o principales

- Tareas de mantenimiento a nivel de tareas normales del oficio.
- Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.
- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis, con preparación del material necesario y limpieza del mismo.
- Verificación de los materiales de acondicionamiento de calidad física del producto con conocimiento de tablas y normas de calidad mínima.
- Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea o parte de una cadena de fabricación, envasado o acondicionado cuyo manejo sea complejo, con colaboración de operarios/as de puestos incluidos en los grupos 1 y/o 2.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Grupo profesional 4**I. Competencia**

Competencia técnica

a) Formación: Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio completado con experiencia profesional o estar en posesión de un Certificado de Profesionalidad equivalente.

b) Especialización: Conocimientos sobre un oficio o procedimientos profesionales a nivel avanzado.

c) Experiencia práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener entre 6 meses y 1 año.

Competencia directiva

No se necesita.

Competencia en relaciones humanas

Convivencia y trato normal con los demás, acorde a los valores de la empresa y su código de conducta. Además cierta capacidad de organización del trabajo de los empleados que le asisten.

II. Cometido-Iniciativa

Pericia en oficios, procedimientos o sistemas a nivel avanzado. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores, así como la utilización de idiomas en lo necesario para el desempeño del puesto de trabajo.

III. Responsabilidad

La ejecución del trabajo está sujeta a instrucciones, prácticas y procedimientos establecidos, con supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados, y con cierto nivel de autonomía.

Categorías funcionales antiguas incluidas

- Operador/a técnico de laboratorio.
- Operador/a auxiliar administrativo.

Actividades tipo o principales

- Tareas de delineación, dibujo, diseño y confección de maquetas.
- Tareas administrativas que precisen una especialización adicional a las prácticas habituales y que pueden comportar frecuentes relaciones telefónicas o directas con clientes o proveedores.
- Operador/a de ordenador central.
- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución, con registro en los libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.
- Actividades de venta en visita a los clientes.



- Actividades técnico-comerciales sobre aplicación, demostración y asesoramiento de productos a los clientes.
- Actividades de operatoria, control, vigilancia y regulación del proceso de producción y elaboración, de líneas de fabricación, con asignación de las operaciones a realizar en los puestos de trabajo que conforman la cadena.
- Tareas de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio realizados bajo supervisión.
- Tareas de mantenimiento a nivel de oficio avanzado.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Grupo profesional 5**I. Competencia****Competencia técnica**

- a) Formación: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función y/o estar en posesión de un Certificado de Profesionalidad equivalente.
- b) Especialización: Conocimientos sobre un oficio o procedimientos profesionales a nivel avanzado.
- c) Experiencia práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período inferior a 2 años.

Competencia directiva

Si se da en el puesto, es el primer grado de mando en la Organización, a nivel de supervisión de tareas o actividades.

Competencia en relaciones humanas

Exigencia a un primer nivel de capacidad en las relaciones humanas de motivar a los colaboradores, acorde a los valores de la empresa y su código de conducta

II. Cometido-Iniciativa

Pericia en oficios, procedimientos o sistemas a nivel avanzado. Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

III. Responsabilidad

La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas claramente definidas.

Categorías funcionales antiguas incluidas

- Operador/a administrativo.
- Operador/a de almacén de repuestos.
- Operador/a Oficial de Mantenimiento.

Actividades tipo o principales

- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de técnicos de mantenimiento.
- Secretariado, con dominio de idiomas.
- Tareas de traducción, redacción de correspondencia, intérprete a nivel de dominio de al menos un idioma extranjero.
- Tareas de programación en el campo informático.
- Tareas contables a nivel avanzado, comportando el control y utilización de balances.
- Tareas que impliquen la responsabilidad en la coordinación y supervisión de la vigilancia.
- Tareas y responsabilidad de supervisión en laboratorios o conjunto de laboratorios a nivel de oficio avanzado.
- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores/as del grupo profesional inferior.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

**Grupo profesional 6****I. Competencia****Competencia técnica**

a) Formación: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado completados con un periodo de prácticas o experiencia profesional.

b) Especialización: Conocimientos sobre un oficio a nivel de dominio o de procedimientos funcionales.

c) Experiencia práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a 2 años.

Competencia directiva

Si se da en el puesto, es el primer grado de mando en una Organización, a nivel de integración, coordinación y supervisión de tareas o actividades homogéneas o heterogéneas.

Competencia en relaciones humanas

Exigencia a un primer nivel de capacidad en las relaciones humanas para motivar a los colaboradores, acorde a los valores de la empresa y su código de conducta.

II. Cometido-Iniciativa

Suficiencia en actividades profesionales especializadas que lleva consigo la comprensión de sus principios y prácticas. Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

III. Responsabilidad

La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas claramente definidas.

Categorías funcionales antiguas incluidas

- Encargado de taller, turno, almacén, mantenimiento, calidad, etc.

Actividades tipo o principales

- Realización de funciones técnicas a nivel académico correspondiente, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales, o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

- Tareas de análisis en el campo informático.

- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas en la empresa.

- Responsabilidad sobre una unidad homogénea de carácter administrativo.

- Supervisión de ventas de un grupo de vendedores/as o una zona geográfica.

- Responsabilidad en auditoría interna, pudiendo coordinar las tareas de otros trabajadores/as.

- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Grupo profesional 7**I. Competencia****Competencia técnica**

a) Formación: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado completados por un master y dilatada experiencia profesional.

b) Especialización: Altos conocimientos de un campo técnico, área o división funcional.

c) Experiencia práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a 3 años.

Competencia directiva

Es el primer grado de jefatura en una Organización, a nivel de integración, coordinación y supervisión de tareas o actividades homogéneas o heterogéneas.

Competencia en relaciones humanas

Exigencia a un nivel importante o muy importante de capacidad en las relaciones humanas para motivar a los colaboradores, acorde a los valores de la empresa y su código de conducta.

**II. Cometido-Iniciativa**

Dominio en actividades especializadas profesionales que lleva consigo la comprensión de sus principios y prácticas. Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

III. Responsabilidad

La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas definidas y bajo la dependencia de una Dirección de la empresa.

Actividades tipo o principales

- Funciones que implican tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Organización, coordinación y supervisión de un área comercial.
- Organización, coordinación y supervisión de tareas administrativas heterogéneas o del conjunto de actividades administrativas en empresas de tipo medio.
- Responsabilidad de la explotación de la informática de las empresas o sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
- Análisis de sistemas de informática.
- Responsabilidad técnica y de supervisión de un laboratorio o conjunto de varios de empresas de tipo medio.
- Responsabilidad y supervisión técnica en procesos de fabricación.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

19.4 Sistema de promoción profesional.

La dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores se comprometen que a finales del año 2019 se habrá acordado un sistema de promoción profesional que comenzará con los maquinistas, para ir extendiéndose al resto de la planta, que clasifique a estos entre protege slip, incontinencia, ultra y bebé y a su vez objective si el empleado está en formación, autónomo, es referente o puede formar a otros. Con ese sistema los trabajadores que voluntariamente fuera de su jornada laboral y con los límites de capacidad que marque la empresa, quieran formarse para ir avanzando, para estar preparados para el día que exista una vacante, optar a ella.

Artículo 20. Trabajos de categoría superior

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

No se considerarán trabajos de grupo profesional inferior, los realizados por el trabajador para la conservación y limpieza de la maquinaria, enseres y espacios de trabajo, por considerarse esta labor propia de sus funciones.

Si el trabajo de grupo profesional inferior, se produce a petición del trabajador, se le asignará el sueldo y un grupo profesional que correspondan al nuevo puesto voluntariamente solicitado.

VI. JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES**Artículo 21. Jornada Laboral.**

La jornada anual efectiva de trabajo será de 1784 horas para el año 2019. La jornada anual efectiva de trabajo será de 1776 horas para los años 2020 y 2021. La jornada anual efectiva de trabajo será de 1768 horas para el año 2022.

Las horas que excedan de la jornada máxima anual una vez confeccionado el calendario laboral, serán horas de libre disposición (regularización de jornada) que serán concedidos previa solicitud del trabajador/a con 7 días de antelación preferentemente antes del miércoles de la semana anterior, salvaguardando en todos los casos los intereses de la organización del trabajo. Se tendrá en cuenta el orden de petición. El disfrute de estas horas se realizará como mínimo por fracciones enteras de 4 horas u 8 horas.

El personal que se incorpore en el año en curso, disfrutará de las horas de libre disposición, dependiendo de la fecha de incorporación a la empresa (del 1 de enero hasta el 30 de junio del corres-



pondiente año: Todas las horas de libre disposición correspondientes a ese año y quiénes se incorporen entre el 1 de julio y el 31 de diciembre: La mitad de las horas de libre disposición correspondientes a ese año).

Artículo 22. Turnos y Horarios.

En fabricación, almacén, calidad y mantenimiento los turnos serán:

Turno de mañana:06.00 a 14.00 horas.

Turno de tarde:14.00 a 22.00 horas.

Turno de noche:22.00 a 06.00 horas.

Turno fin de semana de día06:00 a 18:00 horas.

Turno fin de semana de noche18:00 a 06:00 horas.

El turno en oficinas será de 08:00 a 16:30 existiendo horario flexible con posibilidad de entrada entre las 07:30 y las 09:00 horas y salida proporcional entre las 16:00 y las 17:30 horas.

La concreción y asignación de turnos y descansos se realizará mensualmente, según programa que al efecto confeccionará la Dirección de la Empresa, la cual informará al Comité de las decisiones. Los turnos continuados tendrán un descanso de 15 minutos, computables como jornada efectiva de trabajo y será programado escalonadamente, de tal forma que impida la detención y paralización de las cadenas de producción y embalaje.

Con independencia de los turnos antedichos, si a futuro hubiera necesidad de modificar y/o ampliar los actuales turnos de trabajo, la Dirección de la empresa junto con los miembros del Comité de Empresa negociará la confección de los nuevos turnos y horarios.

Artículo 23. Trabajo "Non Stop".

23.1.- Con el fin de obtener la máxima productividad por medio de la total utilización de los equipos y dadas las características específicas de la empresa ONTEX PENINSULAR, S, A., se define el sistema de trabajo en continuo de dichos equipos como Régimen "Non Stop"

23.2.- Se entenderá como régimen continuado o "Non Stop" el sistema de producción de los/as trabajadores/as que desempeñen sus funciones en las instalaciones productivas de la factoría, necesaria para permitir el funcionamiento ininterrumpido de éstas

23.3.- Este régimen de trabajo se aplica al personal que trabaje en tres o más turnos rotatorios de ocho horas (mañana, tarde y noche) incluyendo domingos y festivos, que disfruten de los descansos compensatorios establecidos en la legislación vigente.

23.4.- La implantación de esta modalidad de trabajo se realizará previo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, negociándose entre ambas partes las condiciones de jornada, descanso, fiestas y económicas del sistema a implantar.

En caso de desacuerdo las partes someterán la cuestión a la Comisión Paritaria para su resolución.

23.5.- Como consecuencia del trabajo "non Stop" a excepción de los días 25 de diciembre y 1 de enero, y el día 6 de enero exclusivamente cuando coincida con sábado o domingo, serán laborables los restantes festivos para el personal incluido en el Trabajo "Non Stop".

Concretamente el trabajo en festivos afectará al personal de Producción, Calidad, Mantenimiento y Almacenes.

Para la organización del trabajo en festivos será necesario cubrir tres turnos de ocho horas cada uno si el festivo se produce de lunes a viernes. Si el festivo se produce en sábado o domingo será necesario cubrir dos turnos de 12 horas cada uno.

En un principio, la cobertura de los turnos se realizará solicitando adscripciones voluntarias y, solo en el supuesto de que no haya personal voluntario suficiente para cubrir la totalidad de los turnos, la Empresa asignará el personal necesario a los citados turnos con carácter obligatorio con un máximo a cubrir en esta modalidad (adscripción obligatoria) de 7 días festivos por trabajador/a y año.

La Empresa informará de los días festivos en los que deben cubrirse los turnos de trabajo con 30 días de antelación, con el objeto de que en los diez primeros días los trabajadores puedan comunicar a la Empresa la adscripción voluntaria. Transcurridos 5 días desde dicha adscripción voluntaria, la Empresa establecerá las asignaciones obligatorias de no haberse cubierto los turnos con personal voluntario.



El festivo será compensado con descanso de 8 horas, a disfrutar dentro de las dos semanas siguientes a su realización, salvaguardando en todos los casos los intereses de la organización del trabajo. Si transcurrido un mes desde su realización, la empresa no es capaz de organizar el disfrute de ese día, el trabajador podrá optar por mantenerlo como descanso como máximo hasta el 31 de enero del año siguiente o su compensación al valor vigente de la hora extraordinaria.

Como única excepción a lo anterior, el festivo que coincida en fin de semana se compensará de manera anticipada con descanso en la misma semana del festivo, en los días en que el personal tiene que trabajar 8+4 horas.

Adicionalmente por día festivo trabajado se abonará un plus por festivo trabajado de:

- Por festivo trabajado de 12 horas: 135 Euros brutos.

- Por festivo trabajado de 8 horas: 90 Euros brutos.

En relación a este plus, para el año 2019 se acuerda mantener la vigencia del incremento ya pactado del 1% en los términos previstos en el vigente convenio colectivo. Para los años 2020 y 2021 se acuerda un incremento salarial del 1'6 % y del 2 % para el año 2022. Los mencionados porcentajes de incremento se revisarán y se actualizarán con carácter retroactivo al 1 de enero, en caso de que el dato IPC general de cada año correspondiente publicado por el INE sean superiores a aquellos porcentajes.

Este plus no se abonará a aquellos trabajadores que sean contratados únicamente para trabajar en días festivos.

Dicha retribución fija por día festivo trabajado no será acumulable al plus de fin de semana establecido en los artículos precedentes. De tal manera que resulta incompatible la percepción conjunta de la retribución fija por día festivo y el plus de fin de semana aunque exista una coincidencia en su ejercicio.

Este plus es compatible con el plus nocturno.

Artículo 24. Horas Extraordinarias.

Con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Nos remitimos a la legislación vigente en esta materia sobre el tipo y características para la realización de las mismas.

Se garantiza un mínimo de 15 € por hora extra.

En relación a este plus, para el año 2019 se acuerda mantener la vigencia del incremento ya pactado del 1% en los términos previstos en el vigente convenio colectivo. Para los años 2020 y 2021 se acuerda un incremento salarial del 1'6 % y del 2 % para el año 2022. Los mencionados porcentajes de incremento se revisarán y se actualizarán con carácter retroactivo al 1 de enero, en caso de que el dato IPC general de cada año correspondiente publicado por el INE sean superiores a aquellos porcentajes.

Artículo 25. Vacaciones.

Las vacaciones anuales para el personal que se rija por este Convenio serán de 30 días naturales o 22 días laborables siendo su devengo o cómputo por años naturales. El disfrute de las vacaciones se realizará, prioritariamente, tres semanas en periodo estival y el resto será negociado año a año con los Representantes legales de los trabajadores, debiendo cumplirse en todo caso la jornada laboral anual. El disfrute de las vacaciones de un año natural se podrá realizar hasta el 15 de enero del año natural inmediatamente siguiente.

Solo podrá modificarse las fechas de las vacaciones previamente fijadas por los siguientes motivos:

a. Por coincidencia del periodo vacacional con Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o lactancia o con el periodo de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. Cuando coincida total o parcialmente el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta que será fijada de común acuerdo con la Empresa, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.



b. Por coincidencia con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, éstas se interrumpirán desde el mismo día del hecho causante por el período que dure la Incapacidad Temporal. Tras la reincorporación del trabajador de su proceso de Incapacidad Temporal, la Empresa informará al trabajador de su derecho a reprogramar las vacaciones y el trabajador deberá solicitar dicha reprogramación dentro de los 30 días inmediatamente posteriores al alta médica para ejercitar dicho derecho.

c. La fijación del disfrute de todos los días a reprogramar será establecido por la Empresa y sólo se tendrá este derecho en los términos establecidos legalmente.

Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado bien a solicitud de éste o bien porque sea necesario por necesidades productivas.

VII. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 26. Retribución y pago mensual.

Las retribuciones salariales que se fijan por categorías y posición profesional son las que se establecen en la Tabla Salarial anexa a este Convenio.

26.1.- Salario Base:

Será el establecido para cada posición profesional, según figura en la Tabla Salarial del Anexo I del presente Convenio.

26.2.- Pago Mensual:

Las retribuciones se abonarán mensualmente.

26.3.- Incremento salarial

Para el año 2019 se acuerda mantener la vigencia del incremento ya pactado del 1% en los términos previstos en el vigente convenio colectivo, y que afectará a los siguientes conceptos: Salario Base, Complemento Ad personam, Polivalencia, Turnicidad, Plus de Fin de Semana, Horas Extras y Plus de Festivo.

Para los años 2020 y 2021 se acuerda un incremento salarial del 1'6 %, afectando a los mismos conceptos que el año 2019.

Para el año 2022, se acuerda un incremento salarial del 2%, que afectará a los mismos conceptos que los años anteriores 2019, 2020 y 2021.

Para los años 2020, 2021 y 2022, los mencionados porcentajes de incremento se revisarán y se actualizarán con carácter retroactivo al 1 de enero, en caso de que el dato IPC general de cada año correspondiente publicado por el INE sean superiores a aquellos porcentajes.

Quedando excluido el plus nocturno, al que le aplica una revisión recogida en el artículo 28.2.

26.4.-Plus de revalorización por prestación de servicios (PPS).

Los trabajadores que a fecha 1 de enero de 2019 tuvieran en su nómina el concepto plus de prestación de servicios, se acuerda que dicho plus pase a ser un complemento consolidable no absorbible y sujeto a las revisiones salariales que apliquen al resto de conceptos.

26.5.-Plus de Antigüedad no devengable.

Para aquellos trabajadores que permaneciendo en alta en la empresa a 1 de enero de 2019 y que tuvieran en su nómina de diciembre de 2004 el concepto de antigüedad, expresamente se acuerda que desde la nómina de enero de 2019 se le incluirá el concepto "antigüedad no devengable", exclusivamente a los efectos de compensación de la que mantenían en diciembre de 2004. Este concepto tendrá carácter consolidable y no absorbible.

Este concepto de antigüedad en vías de extinción, no será devengado por ningún otro trabajador afecto a este convenio.

La inclusión de la antigüedad no devengable desde la nómina de enero de 2019, se realizará preferentemente reduciendo el complemento ad personam o cualquier otro concepto absorbible en la misma cuantía que se incluya la antigüedad no devengable.

La incorporación de este concepto no genera ni generará el abono de atraso alguno, ya que es una regularización de concepto y no del devengo de ningún trabajador.

El tratamiento de este concepto en lo que respecta a Seguridad Social y tributación, será el que la legislación vigente en cada momento le aplique.



26.6 Plus jefe de turno.

Los trabajadores que vinieran percibiendo dicho plus con carácter fijo, que no contaba con regulación en el convenio colectivo anterior, la cuantía se integrará en el plus ad personam, desapareciendo dicho concepto.

Artículo 27. Pagas Extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias a razón de 30 días de Salario Base, que se abonarán en los meses de julio y diciembre, salvo las categorías que aparecen con asterisco (*) en la tabla del Anexo I, que tendrán doce pagas.

Para el año 2019 se acuerda mantener la vigencia del incremento ya pactado del 1% en los términos previstos en el vigente convenio colectivo. Para los años 2020 y 2021 se acuerda un incremento salarial del 1'6 % y del 2 % para el año 2022. Para los años 2020, 2021 y 2022, los mencionados porcentajes de incremento se revisarán y se actualizarán con carácter retroactivo al 1 de enero, en caso de que el dato IPC general de cada año correspondiente publicado por el INE sean superiores a aquellos porcentajes.

Artículo 28. Complementos no consolidables.

Estos complementos no tendrán ninguna vinculación con el salario base que figura en el Anexo I.

Los complementos de puesto de trabajo, tales como plus de fin de semana, festivo, turnicidad, nocturnidad y polivalencia son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado siempre que se den las condiciones necesarias para su generación, por lo que en ningún caso tendrán carácter consolidable. De esta manera, exclusivamente se percibirá dicho complemento si se realiza el trabajo en las condiciones exigidas para su percepción. Cuando no se cumplan las condiciones establecidas para el devengo de dichos complementos no serán abonados a los trabajadores.

Para el año 2019 se acuerda mantener la vigencia del incremento ya pactado del 1% en los términos previstos en el vigente convenio colectivo. Para los años 2020 y 2021 se acuerda un incremento salarial del 1'6 % y del 2 % para el año 2022. Para los años 2020, 2021 y 2022, los mencionados porcentajes de incremento se revisarán y se actualizarán con carácter retroactivo al 1 de enero, en caso de que el dato IPC general de cada año correspondiente publicado por el INE sean superiores a aquellos porcentajes. Quedando excluido el plus nocturno, al que le aplica una revisión recogida en el artículo 28.2

28.1. Turnicidad.

La prestación de servicios en régimen de turnos de forma continuada y habitual, se retribuirá con un complemento económico que asciende a 200,90 euros brutos mensuales (30 días).

Se acuerda expresamente integrar el plus de técnico de laboratorio en el mencionado plus de turnicidad, ya que el concepto y cuantía son las mismas, procediendo a la extinción del primero, según se reguló en acuerdo de 04/02/2015.

Cuando la empresa con carácter excepcional (arranque de una nueva línea de producción, formación y situaciones similares de carácter temporal y excepcional) genere que un trabajador/a sometido a régimen de turnos deje de realizarlos, como consecuencia de dicha situación, se le abonará este plus como si efectivamente los hubiera realizado.

Con carácter excepcional, seguirán percibiendo este plus, hasta un máximo de doce meses (contados todos los periodos en los que se produzca esta situación, ya sean continuos o discontinuos) aquellos trabajadores que estando adscritos a un puesto de trabajo a turnos no pudieran realizarlos por prescripción médica, especialmente en la situación de las trabajadoras embarazadas.

28.2. Plus nocturno

Este plus, que para el año 2018 es de 10,64 € por noche trabajada, se incrementará cada año de vigencia del Convenio en los siguientes porcentajes:

- En el año 2019: 1,0%
- En el año 2020: 2,0% + 1 € lineal
- En el año 2021: 2,0%
- En el año 2022: 2,0%



28.3 Polivalencia

Para los años de vigencia de este Convenio Colectivo, se abonará un plus de polivalencia a los maquinistas de 60 euros brutos mensuales por conocimiento de cada línea de producción que se encuentre en utilización en la Empresa.

Este plus se considera vinculado a las líneas de producción activas por lo que, como consecuencia de lo anterior, no se abonará y se dejará de percibir en el supuesto de conocimiento de líneas de producción obsoletas que no se encuentren en funcionamiento o en utilización.

En los supuestos en los que un trabajador viniera cobrando un plus de polivalencia por conocimiento de dos o más líneas de producción y desapareciesen al menos dos de ellas, la empresa garantiza el abono de 60 euros brutos mensuales, hasta el conocimiento de una nueva línea de producción o hasta un plazo máximo de doce meses. Igualmente, no cobrarán este plus aquellos trabajadores que se nieguen al conocimiento de una nueva línea.

28.4 Retribución Salarial de Fin de Semana.

Se establece un plus de fin de semana de 150 Euros brutos por fin de semana completo trabajado (24 horas) y de 75 Euros brutos por un día del fin de semana trabajado (12 horas). Dicho plus de fin de semana no será acumulable a la retribución fija establecida para el trabajo en día festivo. De tal manera que, resulta incompatible la percepción conjunta de la retribución fija por día festivo y el plus de fin de semana aunque exista una coincidencia en su ejercicio.

28.5 Plus de Productividad

Ontex desea reconocer el esfuerzo y compromiso de su personal en el cumplimiento de los objetivos, para ello, se establece este plus basado en las siguientes características:

- Plus No Consolidable.
- Sólo afecta a Personal de línea y de servicios auxiliares (Producción, Mantenimiento, Almacenes y Calidad).
- Los pagos se efectuarán dos veces al año, uno en julio y otro en enero del año siguiente.
- Objetivos basados en el acumulado del año. Los rangos de medición serán decisión de la Empresa y publicados anualmente, siendo los indicadores siguientes:
 - Seguridad.
 - Nivel de Servicio.
 - Calidad.
 - Producción.
 - Merma.
- Bonificaciones progresivas e independientes por objetivo.
- El importe económico será de un máximo de mil euros al año por persona.
- Los importes resultantes de los rangos y de las mediciones de los objetivos, serán divididos entre los días naturales del semestre y descontados los días de absentismo, exceptuando los días por maternidad, paternidad, accidente de trabajo o actividad sindical.

28.6 Plus de PRIDE

Ontex desea reconocer el esfuerzo y compromiso de su personal en el cumplimiento de nuestros valores, para ello, se establece este plus basado en las siguientes características:

- Plus No Consolidable.
- Sólo afecta a Personal de línea y de servicios auxiliares (Producción, Mantenimiento, Almacenes y Calidad).
- Los pagos se efectuarán de manera fraccionada mensualmente durante el año siguiente a su evaluación.
- Buscando la máxima objetividad posible, la valoración será consensuada por los responsables del departamento, los mandos intermedios y recursos humanos.
- Los rangos de medición serán decisión de la Empresa, medidos de manera individualizada, y siendo publicados anualmente los criterios, sobre los indicadores siguientes:

- Pasión.
- Confianza.
- Integridad.
- Dirección por resultados.
- Equipo.



- De la puntuación obtenida en la valoración, nos reflejará un importe económico que contará con un máximo de mil doscientos euros al año por persona, repartidos en doce mensualidades de enero a diciembre.

Artículo 29. Prendas de trabajo y seguridad.

El personal de producción, calidad, mantenimiento y almacén, por razones de higiene y seguridad, recibirán dos juegos completos de prendas de trabajo, adecuados a cada tarea a realizar. En el caso del calzado de seguridad se repone cuando se deteriore el existente.

Uno de estos juegos será entregado en el mes de octubre y el otro en el mes de mayo. Debiendo de ser cada uno de ellos adecuado a la época del año en que se entrega.

Cuando se realice tareas a la intemperie o en lugares no climatizados se proporcionarán las prendas adecuadas para combatir dicha climatología que se repondrán cuando se deterioren. Asimismo, en los puestos de trabajo que por su naturaleza se produzca un desgaste extraordinario de las prendas, estas se sustituirán a medida se vayan deteriorando.

La Empresa se compromete a ir implantando mejoras y de mayor calidad, en las prendas de seguridad e higiene para dotar de mayor confort a los trabajadores en su utilización.

Artículo 30. Formación.

Empresa y Representantes de los trabajadores convienen en que la formación es fundamental para el desarrollo profesional de todas las personas empleadas. El fin de la formación es adquirir la capacidad necesaria, tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario, como para facilitar su promoción en la empresa.

La Empresa informará a los representantes de los trabajadores de los planes de formación anuales. La formación se intentará planificar dentro de los horarios de trabajo del personal, siempre que la organización del trabajo lo permita. Si la formación se desarrolla fuera de la jornada laboral, el asistente recibirá descanso equivalente a una hora por hora de formación más una hora adicional por el desplazamiento.

Este artículo está estrechamente relacionado con el artículo 19.4 del presente Convenio Colectivo.

VIII. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**Artículo 31. Permisos y Licencias.**

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, debiendo existir intermediación entre el uso del permiso por el trabajador y el suceso, en todos ellos, se estará a lo sujeto en la normativa vigente de cada momento:

a. En caso de matrimonio o pareja de hecho registrada (no acumulables si es con la misma pareja), los trabajadores tienen derecho a un permiso de 15 días naturales (es decir, que en estos días se incluyen los festivos) a contar desde el mismo día del hecho causante, si este fuera inhábil para el trabajador, este permiso comenzaría el primer día hábil siguiente. Se deberá presentar justificante del día de matrimonio o registro de la pareja de hecho.

b. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, la madre tendrá derecho al permiso retribuido por el tiempo indispensable cuando deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

c. 2 días en la nacimiento de un hijo-a desde el hecho causante, si este fuera inhábil para el trabajador, este permiso comenzaría el primer día hábil siguiente, y que se ampliarán a cuatro días en caso de intervención quirúrgica (cesárea), o en caso de que el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia del domicilio trabajador/a.

d. El trabajador tiene derecho a un permiso retribuido desde el hecho causante de dos días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, si este fuera inhábil para el trabajador, este permiso comenzaría el primer día hábil siguiente. 4 días si es necesario realizar un desplazamiento fuera de la provincia del domicilio del trabajador/a, y de 5 días cuando el desplazamiento sea fuera de España. Uno de los cuáles podrá coincidir con el siguiente día hábil a efectos de Registro.

e. 2 días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.



Podrá ser de hasta un máximo de 4 días naturales si es necesario realizar un desplazamiento desde el domicilio del trabajador/a. Teniendo en cuenta que si el ingreso es inferior a los días de permiso, solo se tendrá derecho a dos días. Si el ingreso fuera de tres días cuando hay desplazamiento, se tendrá derecho a tres días, y si el ingreso fuera de cuatro o más días y hay desplazamiento, se tendrá derecho a cuatro días.

Este permiso puede disfrutarse en los días elegidos por el trabajador, siendo estos sucesivos o no, siempre que el pariente continúe hospitalizado en los días de disfrute del permiso.

Para las letras c) d) y e), el permiso se inicia coincidiendo con el hecho causante, salvo que el trabajador haya iniciado su jornada laboral al momento del hecho causante que comenzará a computarse el permiso a partir del día siguiente.

f. Un día por traslado de domicilio habitual. Se deberá presentar justificante para acreditar ese día de mudanza, empadronamiento o cambio de domicilio.

g. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga a cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. Siempre que coincida inexorablemente con la jornada de trabajo. El trabajador deberá presentar justificante.

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.

h. Por el tiempo indispensable para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i. Un día por Primera Comunión de hijo cuando coincida con un día de trabajo en su calendario.

j. Un día en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador/a o de su cónyuge, cuando coincida con día de trabajo en su calendario.

k. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador/a curse estudios para la obtención de un título académico.

l. Visitas al médico: Los trabajadores/a que tengan que acudir a una cita previa con un especialista médico de la Seguridad Social, se podrán ausentar de su trabajo (en el caso que exista coincidencia de la cita con el turno), comunicándolo con 7 días de antelación, siempre que sea posible, al responsable de Recursos Humanos. Quedan excluidas las citas con dentista, podólogo, oculistas (no de la Seguridad Social) etc... especialidades particulares ya que pueden modificarse las horas y días de sus citas.

m. Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, previa justificación de la dependencia.

Si el trabajador no cumple los requisitos de previo aviso y justificación para el disfrute de estos permisos, se considerará como falta de asistencia al trabajo.

Artículo 32. Excedencias, Suspensiones y Reducciones.

a) Excedencia Voluntaria

Los/as trabajadores/as con un año de servicio podrán solicitar excedencia por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas, en un plazo máximo de 20 días.

El/la trabajador/a que no solicite el reingreso antes de la terminación, con al menos 30 días naturales, de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador/a deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.



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

b) Excedencia para el cuidado de familiares

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

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

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

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

El periodo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo el/la 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.

c) Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

d) Reducción de jornada por motivos familiares

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y la Empresa garantiza 1 hora de acumulación. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada del trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá pre avisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Si dos o más personas coinciden en el mismo derecho dentro de la misma jornada ordinaria serán los/las trabajadores/as y la empresa los que decidan la organización de las mismas para el buen funcionamiento de los turnos.



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

El/la trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuros por falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales y en los términos en los que reglamentariamente se desarrolle.

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

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

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



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

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

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

f) Suspensión del contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, estaremos en lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

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

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

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

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

g) Suspensión del contrato del/a trabajador/a 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses

IX. UTILIZACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS DE LA COMPAÑÍA Y DEL CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET

Artículo 33. Uso y control.

Todos los trabajadores deberán respetar las obligaciones establecidas por la normativa vigente en materia de Protección de Datos.

Todos los trabajadores, se obligan, durante la prestación de servicios a la Empresa e incluso tras la extinción de su relación laboral, a mantener la más estricta confidencialidad y secreto sobre la información recibida como consecuencia de su relación de prestación de servicios en favor de la misma, así como sobre cualquier otra información generada por su propia actividad.

Los medios informáticos son propiedad de la empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, no existiendo expectativa de secreto, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

La utilización de los recursos informáticos, teléfonos móviles, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet queda circunscrita al ámbito estrictamente laboral, y todo su contenido, los dispositivos y herramientas informáticas podrán ser vigilados, controlados y monitorizados por la Empresa.



Del mismo modo queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la empresa.

Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas, y en caso de credencial personal, el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Estará terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.

Artículo 34. Autorización expresa a la extinción del contrato de trabajo.

Al cesar en la Empresa por extinción del contrato de trabajo, se presumirá que los archivos que se reciban en la terminal del empleado que cesa, o que estén almacenados en la misma, son de uso profesional, por lo que la empresa tendrá libertad para su revisión o eliminación.

La empresa tiene derecho a almacenar, registrar o destruir todos los archivos que estén almacenados en el terminal del trabajador una vez extinguida su relación laboral. El trabajador, a la firma de su recibo de finiquito, deberá comunicar a la Empresa las contraseñas que tuviera de la terminal que se le hubiese asignado, ya que éstos son propiedad de la empresa.

En ningún caso se producirá responsabilidad de la empresa ni obligación alguna de comunicar los contenidos de los correos que puedan recibirse con posterioridad al cese.

X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35. Faltas.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determina en el presente convenio y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Toda falta cometida por un-a trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada por la Empresa a la persona empleada y en los casos de faltas graves o muy graves, a los Representantes Legales del mismo.

El cómputo de prescripción de las faltas se iniciará en aquellas que sean faltas ocultas, de compleja detección o que necesiten un periodo de investigación en el momento en que la empresa tenga un conocimiento cierto y cabal de los hechos y, en todo caso, tras la investigación de los mismos de ser ésta necesaria. En el supuesto de faltas continuadas, se considerará ésta como una única conducta por lo que el cómputo de la prescripción se iniciará desde la última de ellas cometida.

Faltas Leves:

a) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo, por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

b) No presentar o informar dentro de las 24 horas siguientes el parte de baja/alta correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos de IT.

c) No fichar durante la entrada, salida o las pausas en el trabajo (licencias, bocadillo, fumar, etc.) en una ocasión dentro de un periodo de un mes.

d) Tirar papeles, trapos, cáscaras, desperdicios, etc. fuera de los lugares destinados a tal fin.

e) No comunicar a los encargados el no haber fichado.

f) Pequeños descuidos en la conservación del material.

g) Presentarse al puesto de trabajo sin las condiciones mínimas de higiene y uniformado.

h) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia, domicilio, estado civil, situación familiar, y teléfonos etc.

i) Trabajar con pendientes, pulseras, relojes, cadenas, piercings, etc.

j) Faltar al trabajo un día al mes, al menos que exista causa que lo justifique.

k) Abandono sin causa justificada del servicio.



l) No atender al público con diligencia y corrección debidas.

m) Se consideran asimismo faltas leves, aunque no se encuentren específicamente previstas en esta lista, todas aquellas similares a las listadas por su entidad, alcance y circunstancias concurrentes, siempre que no hayan producido alteración en el servicio, quebranto de la disciplina, mal ejemplo, desprestigio o perjuicio económico, ni concurra en ellas particular intencionalidad o malicia.

n) Incumplimientos en materia de prevención de riesgos que no hayan causado daños al propio trabajador ni compañeros, y que potencialmente tampoco pudieran haberlos causado. La acumulación de tres faltas leves o más en un trimestre natural, se considerará automáticamente como falta grave.

Faltas Graves:

a) Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

b) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

c) No fichar durante la entrada, salida o las pausas en el trabajo (licencias, bocadillo, fumar, etc.) entre dos y cinco ocasiones dentro de un periodo de un mes.

d) Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.

e) No utilizar el calzado y ropa adecuado en los lugares de trabajo.

f) La simulación de enfermedades o accidentes.

g) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

h) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia relativa al servicio propio de su grupo profesional y funciones que correspondan al trabajador/a.

i) La imprudencia del trabajador/a en acto de servicio. Si implicase riesgo para el trabajador/a para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías.

j) Incumplimientos en materia de prevención de riesgos que hayan causado daños al propio trabajador o compañeros, que no requieran de asistencia médica. Asimismo estarían incluidos aquellos incumplimientos que potencialmente pudieran causar daños al trabajador o a compañeros, de carácter reversible o leves (por ejemplo golpes leves, cortes superficiales, torceduras etc.). En materia de prevención, la acumulación de dos o más faltas graves en un trimestre, generarán automáticamente una falta muy grave.

k) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada si esto ocurre una sola vez en el año, así como utilizar para usos propios herramientas de la Empresa aun cuando ello ocurra fuera de jornada de trabajo.

l) La reincidencia en faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de uno a tres meses, a partir de la primera falta de la citada graduación.

Faltas muy Graves:

a) La embriaguez o toxicomanía en el trabajo aunque sea puntual.

b) Faltar al trabajo sin causa justificada más de dos días en el año.

c) No fichar durante la entrada, salida o las pausas durante el trabajo (licencias, bocadillo, fumar, etc), en más de cinco ocasiones dentro de un periodo de dos meses.

d) Introducir en fábrica cualquier objeto del exterior que no esté permitido incluido el teléfono móvil u otros dispositivos electrónicos siempre que no se esté autorizado para ello.

e) Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona de las dependencias del centro de trabajo o durante el servicio, en cualquier otro lugar.

f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materias, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

g) Hacer un uso incorrecto de las herramientas informáticas, el correo electrónico y la navegación por Internet.

h) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

i) Abandono sin causa justificada del servicio sea cual sea su tiempo.

j) La imprudencia del trabajador en acto de servicio puntual, negligente y no dolosa que implicase riesgo para el trabajador, daños para sus compañeros o algún perjuicio para la empresa ya sea económico o de imagen será considerado como falta muy grave.



- k) La disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de su labor.
 - l) La reiteración de la conducta de realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada si esto ocurre una sola vez en el año, así como utilizar para usos propios herramientas de la Empresa aun cuando ello ocurra fuera de jornada de trabajo.
 - m) Originar riñas injustificadas con compañeros en el trabajo.
 - n) Los malos tratos de palabra u obra o faltas muy graves de respeto y consideración a los superiores o compañeros.
 - o) La imprudencia o negligencia reiterada en el desempeño del trabajo.
 - p) El incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales que hayan causado un daño físico al trabajador o a otros compañeros y que requieran de asistencia médica. Igualmente, incumplimientos en materia de prevención que sin haberse materializado en daños para el propio trabajador u otros compañeros, potencialmente sí podrían haberlos causado, pudiendo generar un perjuicio grave o irreversible (cortes profundos en tejidos, amputaciones, fracturas, quemaduras graves, electrocuciones, caídas en altura, fallecimiento etc).
 - q) La reincidencia en falta grave dentro del mismo año y aunque sea de distinta naturaleza.
 - r) Fumar en el recinto o en las instalaciones de la Empresa, no destinadas a tal fin.
 - s) La actuación de mala fe.
 - t) El abuso de autoridad, siempre que sea demostrado, será considerado como falta muy grave. La persona que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa o de la Representación de los Trabajadores.
 - u) El acoso sexual, siempre que sea demostrado por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
 - v) El acoso moral (mobbing), siempre que sea demostrado, entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador/a con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
 - w) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa, siempre que sea demostrado.
- Las faltas tipificadas en el Estatuto de los Trabajadores que den lugar al despido disciplinario, y que no estén contempladas como faltas muy graves en las letras anteriores y toda aquella otra conducta que conlleve una actitud contraria a los deberes esenciales de los trabajadores y pueda ocasionar algún perjuicio para la empresa.

Artículo 36. Faltas de puntualidad.

Se sancionará con amonestación por escrito el retraso de hasta 10 minutos en la incorporación al puesto de trabajo, cuando esta falta se repita 3 veces en un mes natural contado desde que se cometió la primera falta.

Cada una de las siguientes dentro del mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de un día, hasta la 7.^a inclusive. Cada falta a partir de ésta, del mismo tipo, dentro del mismo plazo, será considerada como falta leve.

Si el retraso es mayor de 10 minutos y menor de 30 y se repite 3 veces en el mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de dos días.

Cada falta a partir de ésta, del mismo tipo y dentro del mismo plazo, será considerada como falta grave.

Si el retraso es mayor de 30 minutos y se repite dos veces en el mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de un día.

La tercera falta de este tipo, dentro del mismo plazo, se sancionará con cuatro días de suspensión de empleo y sueldo y a partir de la cuarta; cada falta será considerada como falta muy grave y se sancionará como tal.



Las faltas de puntualidad no tendrán ninguna repercusión en el régimen de incidencias y/o reiteración de cualquier otra falta.

Las faltas graves por este concepto solo podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo por un periodo máximo de 15 días.

La primera falta muy grave por este concepto será sancionada previa negociación preceptiva con los representantes de los trabajadores dentro de las sanciones previstas para las faltas muy graves que se recogen en el artículo de sanciones. En la siguiente falta muy grave desaparece esta obligación de negociación previa.

Artículo 37. Sanciones.

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

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as que incurran en las faltas especificadas anteriormente serán las siguientes:

Faltas Leves: Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Faltas Graves: Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Faltas Muy Graves: Amonestación por escrito

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

A la notificación de una falta clasificada como grave, será decisión del interesado/a la presencia de la Representación de los Trabajadores.

Para la imposición de una falta clasificada como muy grave, con carácter previo a la imposición, se dará audiencia al interesado/a abriendo un plazo de alegaciones de tres días a la finalización de la investigación de los hechos por parte de la Empresa, junto con el Representante de los Trabajadores si así lo deseara el interesado/a. Una vez finalizado este plazo, se comunicará por escrito, tanto al interesado/a como al Representante de los Trabajadores la decisión de la Empresa.

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los trabajadores/as por faltas cometidas, se cancelarán en los plazos siguientes: En las faltas leves, a los 20 días; en las graves, a los 30 días, y en las muy graves, 60 días.

XI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 38. Seguridad y Salud.

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar las acciones preventivas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Tales acciones habrán de contar con un método que ordene y aborde el riesgo de una forma continua para analizar o en su defecto controlar los siniestros laborales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

A tal efecto, considerando que deben ser prioritarios los temas que afectan a la salud laboral y la seguridad en el trabajo, hacen una seria llamada a las Direcciones de Empresa, Comités de Salud y Seguridad, Delegados de Prevención, Comités de Empresa y trabajadores/as, para el más estricto cumplimiento, vigilancia y aplicación de todas las normas de prevención y seguridad vigentes (Generales y de Empresa o Centro) y la adopción de aquellas acciones organizativas, formativas e informativas que se juzguen necesarias para una disminución real de los siniestros.

Debe buscarse en toda la empresas, la más absoluta colaboración de todos, de modo que las medidas preventivas permitan disminuir, efectivamente, los riesgos derivados del proceso productivo y los siniestros que se producen en el mismo.

Asimismo se entiende prioritario la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo preventivista que permitan acomodarse al personal a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo.

En cuanto a las competencias y facultades de los Delegados de Prevención, así como todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará a lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. A todos los efectos, será considerado como tiempo de trabajo efectivo sin imputación del crédito horario sindical.



Las obligaciones de todo trabajador que presta servicios en Ontex en materia preventiva, son las incluidas en la legislación vigente, especialmente las recogidas en el Artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales: Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos. Igualmente, según se recoge en esta ley, los incumplimientos en materia de prevención serán considerados faltas y podrán ser objeto de sanción según se recoge en el estatuto de los trabajadores (Art. 58 del Estatuto de los Trabajadores: Faltas y Sanciones de los Trabajadores). La aplicación de la sanción será potestad de la empresa y será acorde a lo establecido en los artículos 35 y 37 del presente convenio, siempre que el trabajador haya recibido la formación correspondiente al incumplimiento objeto de la sanción. Tal y como se recoge en dichos artículos, la gradación de la falta se aplicará en función de la gravedad del incumplimiento a criterio de la empresa, atendiendo al daño potencial o real, causado o sufrido, a la reincidencia o no del trabajador y a cualquier otro factor motivado y justificado a juicio de la empresa.

XII. COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 39. Funciones y competencias del Comité de Empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones y competencias.

Trimestralmente, ser informado por la Dirección de la Empresa sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y sobre la evolución probable del empleo en la Empresa.

Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Artículo 40. Información que debe facilitarse al Comité.

Ser informados, con carácter previo a su ejecución por la Empresa:

1. Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.
2. Sobre los planes de formación profesional de la Empresa, ejerciendo vigilancia sobre la calidad y efectividad de la docencia de los centros de formación y capacitación de la Empresa.
3. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
4. Sobre los cambios de titularidad de la Empresa, preceptivamente por escrito.
5. Recibir la copia básica de los contratos de trabajo a que se refiere el apartado a) del apartado 3 del art. 8 del Estatuto de los Trabajadores/as y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los nuevos contratos, en el plazo de los 10 días siguientes a que tuviesen lugar y dar a conocer los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
6. Por escrito, del cuadro de vacaciones establecido por la Empresa, que deberá estar expuesto antes del 1 de abril de cada año.
7. Del calendario laboral con carácter previo a su ejecución. El calendario laboral deberá estar confeccionado antes del 31 de diciembre de cada año, si en esa fecha se ha conocido con suficiente antelación el calendario de festivos de la Comunidad Autónoma correspondiente.
8. Sobre las estadísticas del índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los ingresos, ceses y ascensos.
9. De la actividad de los servicios de medicina en la empresa en todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador/a.

Artículo 41. Labor de vigilancia del Comité de Empresa.

Sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor.

Colaborando con la Dirección de la Empresa en el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad de la Empresa, mediante la oportuna información.



Sobre los procesos de selección de personal, no solo para que se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también velando por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 42. Capacidad y sigilo profesional.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a cuanta información les sea facilitada por la Empresa, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre la que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Artículo 43. Informe preceptivo en caso de implantación de sistemas de productividad o modificación sustancial.

En todos los supuestos de implantación de sistemas de productividad o modificación sustancial de los existentes, será preceptivo el informe del Comité de Empresa

Artículo 44. Designación de Comité de Salud y Seguridad

En materia de seguridad e higiene, corresponde al Comité de Empresa designar los representantes del personal que forman parte del Comité de Salud y Seguridad, revocar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informado de las actividades de dicho Comité.

Artículo 45. Procedimiento para la solicitud de plus de toxicidad.

El Comité de Empresa, oído el Comité de Salud y Seguridad o Delegado de Prevención podrá instar, en caso de desacuerdo con la empresa, procedimiento ante la Jurisdicción Social en solicitud de plus de toxicidad de algún puesto de trabajo.

Asimismo, en caso de desacuerdo con la Empresa, podrá poner en conocimiento de la Jurisdicción laboral competente aquellos casos en que, oído el Comité de Salud y Seguridad y Delegados de Prevención exista riesgo cierto, por las condiciones de trabajo existentes, de accidente o enfermedad profesional.

Artículo 46. Suspensión/extinción colectivo.

En los supuestos de que la Empresa tuviera que plantear un procedimiento colectivo tanto de suspensión como de extinción se estará a la normativa vigente en cada momento.

Artículo 47. Participación del Comité en actividades sociales culturales y recreativas.

El Comité de Empresa participará conjuntamente con la Dirección de la Empresa en el desarrollo de las actividades sociales, culturales y recreativas.

Asimismo, podrán conocer semestralmente el estado de cuentas de los fondos económicos destinados para estas actividades.

Se exceptúan aquellas funciones sociales que posean una regulación propia tales como Patronatos, Viviendas, Economatos, etc.

Artículo 48. Procedimiento en caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En los casos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 49. Derechos.

1. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su Representación. Si el despido o cualquiera otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y



el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

2. Tendrán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su Representación.

4. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su Representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Dispondrán de las horas mensuales retribuidas según la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores/as 15 horas
- De 101 a 250 trabajadores/as 20 horas
- De 251 a 500 trabajadores/as 30 horas
- De 501 a 750 trabajadores/as 35 horas
- Más de 750 trabajadores/as 40 horas

Las horas de su jornada de trabajo que los representantes de los trabajadores/as empleen por razón de su cargo, de acuerdo con la legislación vigente, serán abonadas como si fueran de presencia en su puesto de trabajo.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán renunciar a parte de estas horas o a todas ellas, acumulándose en uno o varios de estos miembros del Comité o Delegados de Personal, sin rebasar el máximo total que determina la Ley. Si esta acumulación alcanzara el número de horas anuales de trabajo, podrán ser relevados de él sin perjuicio de su remuneración.

Los que renuncien, firmarán un acta en la que constará la renuncia y la aceptación de aquél o aquellos en que se acumulen y la harán llegar a la Dirección de la Empresa.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Miembros de Comité como componentes de Comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

En el caso de sesiones de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio y Comisiones Técnicas creadas en este Convenio, el trabajador/a disfrutará del mencionado permiso aunque su empresa no esté afectada por los temas a tratar.

5. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

Artículo 50. Asambleas.

La representación sindical dispondrá de 12 horas anuales para la celebración de asambleas de personal, dentro de las horas de trabajo sin que en ningún caso se perturbe la actividad normal de los procesos de trabajo en continuo.

Estas Asambleas deberán solicitarse con 48 horas de antelación sin perjuicio de que se puedan estudiar en cada caso planteamientos urgentes.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse, se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

XIII. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 51. Sección Sindical.

Los trabajadores/as afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.



- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

- Recibir la información que le remita su Sindicato.

Las secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa tendrán los siguientes derechos:

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a su disposición tableros de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores/as.

- A la negociación colectiva en los términos establecidos en la legislación específica.

- Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas Empresas o Centros de Trabajo con más de 250 trabajadores/as.

Artículo 52. Representatividad Sindical.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a:

- Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

- A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores/as, previa comunicación y acuerdo con el Empresario.

Artículo 53. Participación en Comisiones negociadoras

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores/as en activo en la empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 54. Garantía de funcionamiento.

Las Centrales Sindicales podrán desarrollar su actividad en la Empresa con plenas garantías para su eficaz funcionamiento.

El responsable de la Central Sindical en la Empresa tendrá los mismos derechos y garantías sindicales establecidas en el presente Convenio para los miembros del Comité de Empresa mientras ostente el cargo de responsable, salvo las horas retribuidas establecidas para aquellos por la legislación vigente en cada momento. No obstante, la Empresa se comprometen durante la vigencia de este Convenio a dar a los responsables de las Centrales Sindicales todas las facilidades posibles para el desempeño de su función sindical.

XIV. DELEGADOS SINDICALES

Artículo 55. Delegados Sindicales.

En las Empresas, o en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores/as, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que pueden constituirse por los trabajadores/as afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el Centro de Trabajo.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores/as:Uno

De 751 a 2.000 trabajadores/as:Dos

De 2.001 a 5.000 trabajadores/as:Tres

De 5.001 en adelante:.....Cuatro



Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos, estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo acto seguido al citado Delegado Sindical su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

Artículo 56. Funciones de los Delegados Sindicales.

1) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de Empresa.

2) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.

3) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

4) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados a su Sindicato en particular.

5) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

- En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores/as.

- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6) Los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio implantadas nacionalmente, disfrutarán de permisos retribuidos para las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio y Comisiones Técnicas creadas en este Convenio, aunque su empresa no esté afectada por los temas a tratar.

Artículo 57. Cuota Sindical.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de caja de ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

XV. MEDIO AMBIENTE

Artículo 58. Medio Ambiente.

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando atención a su defensa y protección.

A estos efectos, la Empresa debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y conseguir que el esfuerzo que desarrolle la industria en este campo y sus resultados sean conocidos y valorados adecuadamente por la Sociedad y las Administraciones competentes.

Todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación de la Dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores/as.

**XVI. ABSENTISMO****Artículo 59. Complemento IT.***59.1 Complemento IT por contingencias profesionales*

En los casos de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el cien por cien del salario real del trabajador/a en jornada ordinaria.

59.2 Complemento IT por contingencias comunes

En los casos de IT por enfermedad común o accidente no laboral, hasta la segunda baja dentro del año natural, la empresa complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario real del trabajador/a en jornada ordinaria desde el primer día.

Para obtener este beneficio será condición indispensable el cumplimiento de las siguientes condiciones:

1. En función del índice de absentismo, para el conjunto de los trabajadores/as de cada centro de trabajo por enfermedad común o accidente sea laboral o no en el cómputo de los 12 meses anteriores se establece la siguiente escala para el presente Convenio:

- a. Del 0 al 2 de absentismo, el 100 por 100 del salario.
- b. Del 2,01 al 4 de absentismo, el 90 por 100 del salario.
- c. Del 4,01 en adelante de absentismo el 80 por 100 del salario.

2. Notificar la ausencia con la antelación posible y presentar la baja de enfermedad o accidente, extendida por la Seguridad Social, Mutua o Mutualidad, dentro del plazo de las veinticuatro horas.

3. El Comité de Empresa será informado mensualmente del índice de absentismo, lo analizará y podrá arbitrar las medidas que considere oportunas

59.3 Bajas sucesivas

En la tercera y sucesivas bajas por IT en caso de enfermedad común o accidente no laboral dentro del año natural, se abonará lo establecido en la ley.

ANEXO I**Seguro Colectivo de Vida**

Para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo se garantiza a todos los trabajadores de Ontex los siguientes capitales:

- Por Incapacidad por accidente profesional: El cuádruple de su salario fijo anual, estableciendo un mínimo de 50.000 euros.
- Por fallecimiento de accidente profesional: El cuádruple de su salario fijo anual, estableciendo un mínimo de 40.000 euros.
- Por Incapacidad por enfermedad común (total, absoluta o gran invalidez): El doble de su salario fijo anual, estableciendo un mínimo de 50.000 euros.
- Por fallecimiento por cualquier causa: El doble de su salario fijo anual, estableciendo un mínimo de 40.000 euros.

Plan de Pensiones

Para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo se garantiza a todos los trabajadores de Ontex establecer un Plan de Pensiones en la Entidad que crea más adecuada, con las siguientes aportaciones:

- Aportación 1% del Salario Fijo: Ontex aportará con carácter mensual el 1% del Salario fijo mensual, incluido el prorrateo de las pagas extras.
- Aportación adicional de hasta un 2%, con aportación del trabajador: Ontex aportará con carácter mensual el doble de la aportación que realice el trabajador, limitando ésta a efectos de aportación adicional a un 1% de su Salario fijo mensual, incluido la prorrateo de las pagas extras.

Seguro Privado de Salud

Para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo se garantiza a todos los trabajadores de Ontex mantener el Seguro Privado de Salud, en la Entidad que la Empresa considera más adecuada.



TABLAS SALARIALES
ONTEX PENINSULAR, S.A. TABLAS SALARIALES AÑO 2019 - 2022

CATEGORÍA FUNCIONAL	Salario Base € Mes	Salario Base € Anual
Encargado/a de: Taller, Turno, Almacén, Mantenimiento, Calidad, etc	1.628,00	22.792,00
Operador/a Administrativo (*)	1.432,66	17.192,00
Operador/a Auxiliar Administrativo (*)	1.317,17	15.806,00
Operador/a Oficial de Mantenimiento	1.435,00	20.090,00
Operador/a de Almacén de Repuestos	1.435,00	20.090,00
Operador/a Maquinista Polivalente	1.097,00	15.358,00
Operador/a Manipulador Polivalente	1.001,00	14.014,00
Operador/a de Control de Calidad (*)	1.279,83	15.358,00
Operador/a Técnico de Laboratorio (*)	1.314,83	15.778,00
Operador/a de Almacén	1.028,00	14.392,00
Operador/a Ayudante Manipulador, Almacén, Mantenimiento, etc.	1.001,00	14.014,00
Operador/a de Limpieza y Conservación	1.001,00	14.014,00
(*) 12 pagas anuales		

1530

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL DUERO

Ministerio para la Transición Ecológica

*APROBACIÓN DEL CANON DE REGULACIÓN CORRESPONDIENTE
AL TRAMO DE RÍO RIAZA- AÑO 2019*

Con fecha 20 de diciembre de 2018, la Presidenta de la Confederación Hidrográfica del Duero ha dictado la siguiente resolución:

“Sometidos a información pública los valores para el Canon de Regulación del Río Riaza, resultante del Estudio Económico realizado por el Área de Explotación con la participación de los órganos representativos de los usuarios y beneficiarios existentes en los Tramos de Río que se relacionan, y transcurrido el plazo concedido sin que se hayan formulado reclamaciones contra los mencionados valores”, y conforme con la propuesta de Dirección Técnica, a la vista de lo dispuesto en el artículo 309 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por Real Decreto 849/1986, de 11 de Abril, esta Presidencia ha acordado aprobar el Canon de Regulación del correspondiente Ejercicio Económico del Año 2019 por los valores que a continuación se indican: