

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

Convenio colectivo para la empresa Röchling Automotive Araia, SLU

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2016-2017-2018-2019-2020 para la empresa Röchling Automotive Araia, SLU. Código convenio número 01100592012016.

ANTECEDENTES

El día 26 de mayo de 2016 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 23 de mayo de 2016.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 29 de junio de 2016

La Secretaria de la Delegación Territorial de Álava, por Ausencia del Delegado según Disposición Adicional Letra C del Decreto 191/2013 (BOPV 78 de 24 de Abril de 2013)
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Convenio de la empresa Röchling Automotive Araia, SLU 2016-2020

Reunidos en Araia el día 23 de mayo de 2016, tanto la parte social como la parte empresarial.

Manifiestan

Primero. Que ambas partes se reconocen recíprocamente legítima representación y plena capacidad para negociar.

Segundo. Que con fecha 7 de enero de 2016, comenzaron las negociaciones encaminadas a la elaboración de un convenio y que con fecha 23 de mayo de 2016 han llegado a un acuerdo total sobre el contenido del convenio.

Por lo que a continuación se expresa el articulado y contenido del convenio suscrito entre ambas partes.

1º. **Ámbito funcional**

Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio todos los trabajadores y trabajadoras y trabajadoras contratados por Röchling Automotive Araia, SLU, cualquiera que sea su categoría profesional.

2º. **Ámbito temporal**

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el día 01 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente el 30 de octubre de 2020, pudiendo iniciarse las negociaciones de otro convenio que lo sustituya

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

3º. **Inaplicación**

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, Si no se llegara un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICE.

4º. **Comisión paritaria.**

Se constituye una comisión paritaria formada por los firmantes del convenio con un máximo de un miembro de cada sindicato por la parte social y el mismo número de componentes por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales -PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

Los miembros titulares de la comisión paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

5º. Garantías personales

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que los trabajadores y trabajadoras que antes de la vigencia del convenio vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración total en sus respectivas empresas como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Los excesos sobre las tablas aquí publicadas quedaran encuadrados en el concepto de plus personal.

6º. Vinculación a la totalidad

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible no pudiéndose aplicar solo parcialmente.

7º. Normas supletorias

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

8º. Jornada laboral

Las condiciones económicas previstas en el convenio se entienden para una jornada laboral de 1.712 horas de trabajo. En el cómputo anual de horas se incluye como jornada de presencia, el tiempo correspondiente al descanso (bocadillo), que será de 15 minutos diarios, así como 2 descansos de 5 minutos.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a 2 días de libre disposición a partir de 2017 que no computará como trabajado.

Lo que significa que habrá en el calendario dos días más laborables y cada trabajador/a podrá elegir dos días para disfrutarlos. Cada trabajador/a a final del año habrá trabajado 1712 horas.

Estos días no podrán ser disfrutados en la misma fecha por más del 25 por ciento de cada turno o grupo de trabajo, concediéndose por orden de solicitud. Dicha solicitud deberá realizarse con un mínimo de quince días.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET, se acuerda que el 100 por ciento de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma,

Entendiendo como jornada laboral de lunes a viernes.

En caso de que por necesidades de producción se tuviese que trabajar durante el fin de semana se negociaran las condiciones de los trabajadores y trabajadoras en la plantilla de Rochling Automotive Araia, S. L. U. que entren en esos turnos.

9º. Calendario laboral

La dirección de la empresa elaborará en el mes de diciembre el calendario de trabajo aplicable al año siguiente para su aprobación por parte de la representación de los trabajadores.

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, disfrutaran de un periodo de vacaciones de 30 días naturales, incluyendo 4 fines de semana, que se disfrutaran preferentemente en el mes de agosto, cuando las condiciones de producción y servicio a los clientes lo permitan.

La paga de vacaciones se cobrará por el salario que realmente venga percibiendo el trabajador/a en jornada ordinaria de día de trabajo. El personal que con carácter habitual venga percibiendo pluses, percibirá con arreglo al promedio de los días de trabajo de los 3 meses anteriores.

Para el departamento de logística y mantenimiento se acordaran calendarios específicos para cubrir las necesidades de los clientes.

Se garantiza salvo acuerdo en contra que el personal de logística y mantenimiento disfrutará como mínimo de 2 semanas consecutivas de vacaciones.

Ambas partes reconocen la dependencia en materia de calendario laboral de nuestros principales clientes.

Si por razones de orden tecnológico, productivo, comercial u organizativo por cambio en los calendarios de nuestros clientes, se precisara cambiar de época de disfrute de vacaciones, se deberá comunicar la necesidad de cambio con la mayor antelación posible (tan pronto como sea comunicado por los clientes)...

Bolsín horario.

Durante la vigencia del presente convenio, la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 32 horas al año por trabajador/a, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, etc.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Preaviso de cinco días a los afectados/as y al comité de empresa o delegados/as de personal en su caso, con información por escrito de las razones que lo motivan.

2. Realizar las horas de disponibilidad en jornadas completas en los días laborables, sábados o excepcionalmente puentes. En el caso de los puentes será preciso acuerdo con el comité de empresa y el personal afectado.

3. Las horas de disponibilidad serán compensadas en tiempo libre dentro del año natural desde la utilización de las mismas, en jornadas completas.

La compensación de las horas no podrá ser disfrutada en la misma fecha por más del 25 por ciento de cada turno o grupo de trabajo, concediéndose por orden de solicitud. Dicha solicitud deberá realizarse por escrito con un mínimo de una semana de antelación. La compensación será hora por hora y media siempre que la utilización de las horas de bolsín se realice en sábados o puentes.

10º. Horas extraordinarias

Con el objeto de no perjudicar las necesidades de empleo, no podrá efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones

en que por causa de fuerza mayor o por existir periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

La dirección asume la necesidad de generar el menor número de horas extraordinarias a lo largo del periodo de vigencia del presente convenio, condicionando su ejecución a las situaciones recogidas en el párrafo anterior.

Para el abono de las horas extraordinarias, el trabajador/a podrá optar entre el abono en metálico o la compensación con tiempo de descanso, siendo deseable dar carácter preferente a la última opción.

Cuantificación de la compensación con tiempo de descanso.

Cada hora extraordinaria se compensará en tiempo de disfrute a requerimiento del trabajador/a de la siguiente forma:

A. Horas extraordinarias efectuadas del lunes a las 6: 00h al viernes a las 22: 00h como 1h y 15min de tiempo libre.

B. Horas extraordinarias efectuadas del viernes a las 22: 00 horas hasta el sábado a las 22: 00h y puentes como 1 hora y 30 min de tiempo libre.

C. Horas extraordinarias efectuadas del sábado a las 22: 00h hasta el domingo a las 22: 00h así como puentes y festivos como 2h de tiempo libre.

11º. Fecha de abono de salarios

El abono de salarios se hará efectivo el 1 del mes siguiente a aquel al que corresponda, o día hábil inmediatamente siguiente. El importe de la retribución correspondiente al mes de agosto, y aunque corresponda a vacaciones, se percibirá el 1 de septiembre, o día hábil inmediatamente siguiente, renunciándose expresamente a su cobro al inicio de las vacaciones. Las nóminas se entregaran al personal la 1ª semana del mes siguiente.

12º. Plus de antigüedad

Todo el personal de la empresa disfrutara de aumentos periódicos por tiempo de servicio, consistentes en dos trienios, y un máximo de 5 quinquenios.

El valor de esos trienios se calcula en base al 5 por ciento del SMI y el valor de los quinquenios es el 10 por ciento del SMI.

13º. Plus de trabajo nocturno y turnicidad

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en el turno de noche, percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía será de 14 euros.

Este plus se verá afectado por la misma subida porcentual que suba el salario.

Dicho plus se percibirá por día efectivamente trabajado de noche. Si por alguna causa el trabajador/a tuviera que abandonar la empresa después de haber trabajado más de 50 por ciento de su jornada, se le abonaría dicho plus entero.

Por trabajo a turnos diferente del fuego continuo se cobrará un plus de 1,15 euros por día efectivamente trabajado a turnos.

Este plus se verá afectado por la misma subida porcentual que suba el salario a partir del 2017.

14º. Gratificaciones extraordinarias

La empresa abonara a los trabajadores y trabajadoras 2,5 gratificaciones extraordinarias anuales cuyo importe será de una mensualidad de salario base más el incentivo, más la antigüedad.

Estas gratificaciones extraordinarias se harán efectivas el día 20 de julio y el 20 de diciembre.

La media paga se prorrateara en las 12 restantes.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del semestre la percibirá en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Los períodos de incapacidad temporal motivados por enfermedad, o accidente de trabajo se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibo de las gratificaciones extraordinarias pactadas en este convenio.

15°. Categorías

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN
Ayudante 1	(hasta 6 meses)
Ayudante 2	(de 6 meses a 1 año)
3	Operario/a Carretillero/a Inspector/a calidad 3ª Técnico/a mantenimiento 3ª
4	Administrativo/a logística Administrativo/a producción Administrativo/a contabilidad Recepción de materiales Coordinador/a-comodin Asistente dirección Técnico/a mantenimiento 2ª
5	Coordinador/a de turno almacén Técnico/a de calidad y MMAA 1ª Jefe/a de turno producción Técnico/a mantenimiento 1ª
7	Responsable de departamento

Categoría 3

· Operario/a

Tareas manuales de embalado, recuento, inspección, rebarbado, ensamblado, soldado e identificación. Preparación de embalajes.

· Carretillero/a

Traslado de materiales. Ubicación y desubicación de almacén. Preparación de embalajes. Preparación de pedidos incluyendo re embalado, acondicionado e inspección. Carga y descarga de camiones. Realización de movimientos lógicos en el sistema mediante lectores de código de barras.

· Inspector/a de calidad 3ª

Auditorías de producto. Liberaciones de producción. Colaboración en pausas de producción. Asistencia al jefe/a de turno en materias relativas a calidad.

· Técnico/a de mantenimiento 3ª

Realización de tareas básicas de mantenimiento sin especialización y con autonomía y experiencia limitadas.

Categoría 4

· Recepción de materiales

Carretilero/a + Control e inspección de entrada de mercancías en el sistema. Salidas de almacén y entradas del kanban de producción. Aprovisionamiento de materiales de producción. Ubicación de materiales en almacén. Labores de inspección de calidad y oficina. Inventarios.

· Coordinador/a-comodin

Carretilero/a + Abastecimiento de materiales del kanban a las líneas de producción. Retirada y molido de los desechos. Gestión de la alimentación de la materia prima. Comodín de producción. Asistencia al jefe/a de turno.

· Administrativo/a logística

Monitorizar los pedidos de los clientes en nuestro sistema y en los portales de los clientes.

Actuar de disponente ante los clientes para aclarar cualquier duda.

Preparación de la documentación necesaria para los envíos. (listas de carga, etiquetas, albaranes, documentación de aduanas...)

Preparar documentación para cualquier otro envío no de cliente.

Coordinar el transporte con las agencias.

Realizar los envíos electrónicos o físicos de información, avisos de carga, good issue etc.

Gestionar el embalaje vacío así como las reclamaciones.

Asistir en la realización de los inventarios

· Administrativo/a producción

Garantizar la planificación de la producción de acuerdo a los pedidos de los clientes (PP) y planificar los aprovisionamientos de los material necesarios para ejecutar la planificación de la producción (MRP). Monitorizar la capacidad los recursos productivos de la empresa.

· Administrativo/a contabilidad

Establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Seguimiento de cobros y pagos.

Gestión de la caja.

Reporta al jefe de planta y en ámbito funcional al director de Departamento del grupo.

· Asistente dirección

Proveer apoyo administrativo a la dirección.

Control del personal, asistencia, bajas.

Lanzamiento de pedidos.

Gestión de la centralita telefónica y del correo

· Técnico/a de mantenimiento 2ª

La figura del técnico/a de mantenimiento 2ª tiene como objetivo la gestión óptima y la realización del mantenimiento de los medios de producción (máquinas, instalaciones generales, herramientas y medios auxiliares) para poder cumplir con los requisitos de producción.

Cambio de moldes y ajuste de las máquinas y equipos auxiliares.

Ha de tener una experiencia media y un nivel medio de autonomía en todas las tareas.

Categoría 5

· Técnico/a de calidad y MMAA 1ª

Creación y mantenimiento de la documentación del sistema de calidad y MMAA

Instrucción del personal en materias relativas a calidad.

Preparación y asistencia de auditorías.

Gestión de No conformidades.

Control de registros de calidad y MMAA

Monitorización de indicadores de calidad, MMAA y producto realizado.

Preparación de informes mensuales.

Creación y mantenimiento de registros en el sistema.

Puede gestionar un equipo de colaboradores.

· Técnico/a de mantenimiento 1ª

La figura del técnico de mantenimiento 1ª tiene como objetivo la gestión óptima y la realización del mantenimiento de los medios de producción (máquinas, instalaciones generales, herramientas y medios auxiliares) para poder cumplir con los requisitos de producción.

Cambio de moldes y ajuste de las máquinas y equipos auxiliares.

Propondrá y realizará mejoras en los procesos productivos

Ha de tener una vasta experiencia y un nivel alto de autonomía en todas las tareas.

Puede gestionar un equipo de colaboradores/as.

· Jefe/a de turno producción

En el ámbito de la producción, al jefe/a de turno se le asigna un turno para que dirija todas las actividades. Es responsable de las tareas organizativas y operativas de la producción durante su turno. Realizar las tareas y obligaciones delegadas por el jefe/a de producción. Es responsable de los recursos humanos, en sintonía con su superior, y tiene autonomía para dirigir todos los recursos durante su turno. Es responsable del orden y la limpieza de la zona de producción. Es responsable, en su área de competencia, de que se respeten las normas de seguridad y el reglamento de la empresa.

· Coordinador/a de turno almacén

En el ámbito del almacén, al coordinador/a de turno se le asigna un turno de carretilleros para que dirija todas las actividades. Es responsable de las tareas organizativas y operativas de los carretilleros durante su turno. Realizar las tareas y obligaciones delegadas por el jefe/a de logística. Es responsable del orden y la limpieza de la zona de logística. Es responsable, en su área de competencia, de que se respeten las normas de seguridad y el reglamento de la empresa.

En ausencia del jefe/a de logística su superior es el jefe/a de turno de producción.

Realiza activamente las labores de carretillero grupo 3.

Realiza en ausencia de los administrativos de logística la documentación necesaria para los envíos y re embalajes (listas de carga, etiquetas de expedición, albaranes) e incluso las transmisiones electrónicas necesarias (goods issue...)

Categoría 7

· Responsable de departamento

Supervisión técnica de uno o varios departamentos como producción, calidad, logística, mantenimiento etc.

Realización práctica de las labores más importantes de su departamento. (planificación, contacto con clientes y proveedores).

Responsable de la implantación y mantenimiento de los procedimientos del grupo (RAPS, 5S, etc...)

Gestionar a los recursos humanos de su departamento.

Reporta al jefe/a de planta y en ámbito funcional al director de departamento del grupo.

Todo el personal de Röchling Automotive Araia, SLU se compromete a mantener activamente los niveles de orden y limpieza previstos por las normas establecidas (5S).

16°. Salarios

CATEGORÍA	2016	2017	2018
Ayudante 1 (hasta 6 meses)	20000	20500	20800
Ayudante 2 (de 6 meses a 1 año)	21000	21500	21800
3	22000,00	22500,00	22800,00
4	23956,82	24501,29	24827,97
5	29213,20	29877,13	30275,50
6	31054,12	31759,90	32183,37
7	36084,25	36904,35	37396,41

Este salario base integrará lo que se percibía en concepto de incentivos que desaparecen a partir del 1 de enero de 2016.

Todo aquel trabajador/a que entre inicialmente en la empresa con el fin de que pueda llegar a asignársele la categoría 3 se le asignará como mínimo la categoría de ayudante 1, asimilable a peón/a, en cuya categoría no podrá estar un tiempo superior a seis meses, al cabo de los cuales pasará a la categoría de ayudante 2, asimilable a especialista. En esta categoría no podrá permanecer ningún trabajador/a mas de seis meses y al transcurrir el año tendrá que pasar al grupo profesional que le corresponda.

Para el resto de las categorías se les asignará desde un inicio la categoría que les corresponda.

La subida para los años 2019 y 2020 será del IPC del año anterior más 1,5 puntos, garantizado el 1,5 por ciento.

A todos los trabajadores y trabajadoras que tengan un salario superior al pactado se les garantiza la subida porcentual pactada para el grupo 3 en todos sus conceptos salariales a excepción de antigüedad. Para 2016 3,22 por ciento, para 2017 2,27 por ciento y para 2018 1,33 por ciento o el salario de las tablas anteriores si este valor es superior.

Todo lo que exceda de tablas se reflejará en la nómina en concepto de plus personal no absorbible ni compensable excepto en el caso de incremento de categoría en el que podrá pasar a ser salario base sin que por hacer este cambio la retribución total del trabajador/a disminuya, desapareciendo los conceptos que no aparezcan en el presente convenio.

17º. Uso de vehículo particular

Cuando el trabajador/a, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,50 euros/km. Quedan excluidos los desplazamientos del domicilio al centro de trabajo.

18º. Licencias y permisos

El trabajador/a, avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a los permisos retribuidos:

1. Matrimonio del trabajador/a o pareja de hecho: diecisiete días naturales. Este permiso solo podrá ser disfrutado por uno de los dos motivos con el mismo cónyuge

2. Nacimiento de hijo/a: dos días naturales uno de ellos hábil de registro. En caso de precisar intervención quirúrgica se ampliará 2 días naturales más sobre dicho plazo.

3. Por enfermedad grave del conyugue, hijos/as, padres-madres, hermanos/as, nietos/as y abuelos/as, 2 días, que podrá ampliarse a 4 cuando se requiera desplazamiento superior a 75 km del domicilio habitual, considerándose enfermedad grave, en todo caso, el internamiento en centro hospitalario, o cuando así lo prescriba el facultativo correspondiente.

Este permiso deberá disfrutarse mientras persista la enfermedad grave, o dure el ingreso.

4. Fallecimiento de padres-madres, 3 días naturales que podrá ampliarse a 4 días, si el fallecimiento se produce en sábado o domingo. Por fallecimiento de cónyuge e hijos/as, 4 días naturales que podrá ampliarse a 5 días, si el fallecimiento se produce en sábado o domingo. Por fallecimiento de hermanos/as, nietos/as y abuelos/as, 2 días naturales. Podrán ampliarse a 4 días naturales cuando se requiera desplazamiento superior a 75 km del domicilio habitual.

5. Matrimonio de hijos/as, hermanos/as y padres-madres: un día natural.

6. Traslado de domicilio: un día natural.

7. Para el cumplimiento de deberes inexorables de carácter personal, judicial o administrativo, 1 día.

8. Lactancia: las mujeres trabajadoras, durante el periodo de lactancia, hasta que el hijo/a cumpla los 9 meses de edad, tendrán derecho a una pausa en su jornada de una hora, 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 normal en una hora, con la misma finalidad, o acumular dicha hora en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse indistintamente el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen.

9. Consultas médicas: el tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de servicio público de salud, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador/a al empresario/a el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Para el disfrute de las licencias de los apartados 3, 4 y 5, se entienden también incluidos los parientes políticos en el mismo grado.

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

A los efectos de los permisos señalados anteriormente tendrá la misma consideración la condición de matrimonio a pareja de hecho.

No retribuidos

1. Hasta 16 horas para acompañamiento a consultas médicas (especialistas privados o consultas privadas) de cónyuge, padres-madres e hijos/as. A los efectos de este permiso tendrá la misma consideración la condición de matrimonio a pareja de hecho.

2. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador/a curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen el trabajador/a tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo. Los trabajadores y trabajadoras que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso durante éste último, siempre y cuando la convocatoria al correspondiente examen sea anterior a las 14: 00 horas.

19º. Régimen disciplinario

1) Régimen de faltas y sanciones.

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

Artículo 58. Graduación de las faltas.

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

2) Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificará como falta grave.

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

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 82.2.

12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

3) Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o el incumplimiento de las normativas internas cuando el trabajador/a haya sido previamente informado de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él.

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

8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

4) Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad,, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.

8. La embriaguez y/o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y salvo lo previsto en el artículo 60.13 anterior.

16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador/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.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa.

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

En los supuestos previstos en los números 18 y 19 anteriores, las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en el artículo 112 del presente convenio colectivo.

5) Régimen de sanciones.

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

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

1. La dirección de la empresa notificará al trabajador/a afectado por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el trabajador/a a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador/a la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos 59, 60 ó 61 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatar la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador/a el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores y trabajadoras al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados/as sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador/a cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

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

B) Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de comité de empresa, delegados/as de personal o delegados/as sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 79.2. A) del presente convenio colectivo.

6). Sanciones máximas.

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

a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

7). Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la

fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

8). Graduación de faltas.

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

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

20°. Movilidad del personal

La movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador/a y tendrá las limitaciones exigidas por las titulaciones precisas para ejercer las correspondientes funciones y la pertenencia al grupo profesional.

No obstante lo anterior, el trabajador/a afectado por un cambio de puesto de trabajo en el mismo centro de trabajo podrá recurrir ante el organismo competente si a su juicio el cambio de puesto le produce humillación, menoscabo o desprecio a su dignidad personal o vaya en perjuicio de su formación profesional.

1. Trabajos de categoría superior.

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con salario correspondiente a su nuevo puesto, reintegrándose al anterior puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Si la realización de trabajos de categoría superior a los que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, fuese de duración superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, que le sea reconocida en las normas sobre ascensos que le sean aplicables. En todo caso, si la realización de trabajo, de categoría profesional reconocida tuviera una duración superior a 18 meses continuados, el trabajador/a, automáticamente, pasará a ostentar la categoría correspondiente al puesto que desempeñe.

21°. Contratos eventuales.

Todos los trabajadores y trabajadoras eventuales, bien por ETT o bien por empresa, tendrán las mismas condiciones salariales que los trabajadores y trabajadoras de la misma La contratación eventual, no podrá exceder del 20 por ciento en 2016 y 2017 y 15 por ciento a partir del 2018 de la plantilla de empresa por un periodo superior a 6 meses.

22°. Puesto de trabajo de la mujer embarazada

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que, en estado de embarazo, lo precisen, previa justificación del facultativo/a médico tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la empresa. Igualmente, tendrán derecho a acumular los periodos de descanso pre y postparto que legalmente les corresponden.

23°. Notificación de expediente de regulación de empleo

La empresa vendrá obligada a notificar al delegados/as de personal y, en su caso, delegados/as de secciones sindicales, la formulación unilateral de los expedientes de regulación de empleo.

Con carácter excepcional los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras que intervengan en la discusión y tramitación de un expediente de regulación de empleo y que hayan agotado el crédito de horas a que se refiere el artículo 68 e) del Estatuto de los

Trabajadores, podrán disponer con derecho a retribución de hasta cinco horas más sobre las que mensualmente tuvieran reconocidas siempre y cuando acrediten ante el empresario/a que las mismas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación.

24°. Seguro de vida.

La empresa deberá formalizar una póliza de vida que cubrirá a los trabajadores, los riesgos y cantidades siguientes:

- Muerte: 30.050,61 euros
- Invalidez absoluta y permanente: 15.025,30 euros
- Invalidez profesional total y permanente: 15.025,30 euros

El pago de la prima se efectuara mediante la aportación del 100 por ciento de la misma por la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras que entren a formar parte de la plantilla, deberán estar encuadrados en este seguro en el plazo de 1 mes desde su incorporación.

En el caso de que no se contrate por cualquier circunstancia dicho seguro, la empresa cubrirá los riesgos y cantidades anteriormente recogidas.

Una copia de la póliza será entregada al delegado/a de personal

25°. Prestacion complementaria en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, la empresa garantizará al trabajador/a el complemento hasta el 100 por ciento de la retribución media de los últimos 3 meses.

Esta garantía salarial será también de aplicación a las bajas concedidas durante el embarazo por riesgo para el mismo derivado de la naturaleza del trabajo realizado, cuando no sea posible ocupar a la trabajadora en otro puesto de trabajo, así como por la realización de pruebas médicas en relación con la situación física de la madre o el feto, ordenadas por facultativo/a.

Será igualmente de aplicación el complemento regulado en el presente artículo en los supuestos de incapacidad temporal consecuencia de convalecencias por intervenciones quirúrgicas en ambulatorios u hospitalizaciones de menos de 24 horas cuando la convalecencia sea superior a 7 días ininterrumpidos.

Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa.

26°. Funciones y atribuciones del comité de empresa

El comité de empresa, como representante del personal de la misma, detenta la capacidad de negociación con el empresario/a en defensa de los intereses de sus representados, y tienen además asignadas las siguientes funciones y atribuciones:

— Ser informados de los nuevos puestos de trabajo que la empresa tenga previsto cubrir, así como las condiciones generales de los mismos, con excepción de los denominados puestos de responsabilidad o de confianza.

— Ser informados y oídos respecto de aquellas medidas que afecten a los trabajadores y trabajadoras en relación con la modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo, así como en la fijación de las escalas o tarifas de valoración de los puestos de trabajo.

— Ser informado mensualmente sobre el número de horas extraordinarias que se hayan realizado en la empresa.

— Conocer los contratos de trabajo celebrados con el personal de nueva incorporación, salvo los de aquellos que ocupen puestos de confianza.

El representante legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa podrá solicitar de la dirección de la misma, autorización para acumular mensualmente el crédito de horas que tengan atribuido en uno o varios de los miembros pertenecientes a la misma central sindical, con respecto a los programas de producción y preavisando con 30 días de antelación a su empleadora, siendo requisito indispensable la conformidad expresa de ésta

Siempre que el trabajador/a lo requiera, será obligatoria la presencia del representante del personal en la firma de los contratos de trabajo así como en los finiquitos, bien sea por cese en la empresa o por jubilación de la misma.

Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas señalado en la Ley para el ejercicio de sus funciones de representación.

Para el ejercicio de sus funciones representativas se reconoce a los miembros del comité de empresa y delegados/as de personal un número de horas mensuales retribuidas de 16 horas.

Asambleas: 2 horas al año divididas en máximo 2 asambleas en el cambio de turno de las 14: 00 con preaviso de 48 horas.

27º. Seguridad y salud laboral

I. El empresario/a y los trabajadores y trabajadoras asumirán los derechos y las obligaciones recíprocas que, en materia de seguridad y salud laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, a estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario/a realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad así como en la mejora de las condiciones ambientales y los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medio de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, los trabajadores, individualmente considerados, están obligados previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de seguridad y salud laboral. Esencialmente serán asesorados por el servicio de prevención en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

Este comité se reunirá al menos trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

III. El delegado/a de prevención tendrá las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia. Las empresas facilitarán a los delegados/as de prevención los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los organismos o instituciones oficiales competentes en esta materia (artículo 37.2 de la Ley 31/1995) o por los servicios de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, en aquellas materias que les sean facultadas por los organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por el empresario/a.

El delegado/a de seguridad y salud laboral junto con los servicios de prevención, tendrá las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los servicios de prevención en el artículo 31 de la Ley 31/1995).

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas de acción preventiva, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer al empresario/a el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir a los trabajadores y trabajadoras afectados, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

e) Requerir al empresario/a para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores y trabajadoras lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el servicio médico, con los mandos y con el técnico/a de seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

g) Disponer del asesoramiento del servicio médico y del técnico de seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de organismos oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros organismos especializados previo acuerdo con el empresario/a, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al delegado/a de seguridad y salud laboral.

28º. Reconocimientos medicos

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una revisión médica anual obligatoria y gratuita en horas de trabajo. Si hay que desplazarse se proveerá de medio de transporte o se abonará según kilometraje

Tales reconocimientos médicos se realizarán de acuerdo al criterio del servicio de prevención contratado.

29º. Prendas de trabajo

La empresa proveerá a sus trabajadores, al ingreso en la empresa, de las prendas necesarias para el ejercicio de sus labores. La sustitución de estas prendas se realizará de acuerdo a los procedimientos internos del grupo.

Araia a 23 de mayo de 2016.