



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SORIA

RESOLUCIÓN DE 30 DE SEPTIEMBRE DE 2014, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN SORIA, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA STAFF PLUS, S.L.U.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa STAFF PLUS, S.L.U., con código de convenio número 42100012012014, suscrito con fecha 18 de junio de 2014, de una parte por D. José María Vijuesca asesorado por D^a Cristina Mateo Hernández, en representación de la empresa y de otra por D^a Elian Izquierdo Crespo, D^a Miriam Hernández Molina y D^a Cristina Sala Millán, en representación de los trabajadores, asesoradas por representantes de la Central Sindical Comisiones Obreras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

CONVENIO DE EMPRESA STAFF PLUS, S.L.U.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Partes Contratantes

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado de una parte por la empresa STAFF PLUS, S.L.U. y de la otra por el Sindicato Comisiones Obreras (CC.OO).

Artículo 1. *Ámbito funcional:* El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la Empresa STAFF PLUS, S.L.U. y su plantilla de trabajadores de los centros de trabajo sitios en la provincia de Soria.

Artículo 2. *Ámbito territorial:* Este Convenio será de aplicación en toda la provincia de Soria.

Artículo 3. *Ámbito personal:* Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la empresa STAFF PLUS, SLU en la provincia de Soria.

Artículo 4. *Ámbito temporal:* El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Tendrá una vigencia de dos años a contar desde dicha fecha. Extinguido el plazo de vigencia del Convenio, éste se entenderá denunciado de forma automática, sin necesidad de comunicación entre las partes, permaneciendo vigente en todo momento en su articulado, hasta tanto se firme un nuevo Convenio que le sustituya.



Artículo 5. **Vinculación a la totalidad:** Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6. Facultades de la Dirección de la Empresa y de los Representantes de los Trabajadores.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con la intervención de la representación de los trabajadores y trabajadoras establecida en la legislación laboral y en el Convenio.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y plantilla.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, la representación de los trabajadores y las trabajadoras tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

En el marco de la organización del trabajo el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud del personal empleado en todos los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo partiendo de la integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos.

CAPÍTULO III

POLÍTICA DE EMPLEO

SECCIÓN I

Artículo 7. **Ingresos:** El ingreso del personal empleado se ajustará a las normas legales generales.

Artículo 8. **Período de prueba.** El ingreso del personal empleado se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Titulados superiores: seis meses.
- Titulados Medios: cuatro meses.
- Oficiales de 2ª y 1ª: tres meses.
- Peón especialista y Oficial de 3ª y peón especializado: dos meses.
- Peones, un mes

Sólo se entenderá que el personal empleado está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa y el personal empleado podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. La facultad de desistimiento no podrá ejercitarse si ocasiona la lesión de un derecho fundamental.



No podrá celebrarse un nuevo período de prueba cuando el personal empleado haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Cuando el personal empleado que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a la Representación de los trabajadores.

Transcurrido el plazo de prueba, personal empleado ingresará en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio colectivo.

SECCIÓN II

Artículo 9. **Contratación:** El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada conforme a la legislación laboral vigente en cada momento.

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

Podrán celebrarse las siguientes modalidades contractuales con las limitaciones y garantías que establece la Ley de aplicación actual o las posibles modificaciones sobrevenidas.

- 1.- Contratos para el fomento de la contratación indefinida.
- 2.- Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.
- 3.- Contratos de interinidad.
- 4.- Contratos de Obra o Servicio.
- 5.- Contratos para la formación y aprendizaje.
- 6.- Contratos de trabajo en prácticas.
- 7.- Contratos a tiempo parcial: El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona empleada a tiempo completo comparable.
- 8.- Contratos de relevo.
- 9.- Contratación de Personal Discapacitado físico, psíquico y/o sensorial:

La empresa integrará al personal con discapacidad que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico, psíquico o sensorial, como consecuencia de su actividad profesional en la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

SECCIÓN III

Artículo 10. **Plantilla:** En el último trimestre de cada año la empresa y la representación del personal empleado analizarán la evolución de la plantilla durante el año, así como las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación y subcontratación utilizadas en cada una de ellas, junto con las horas extraordinarias realizadas.

Artículo 11. **Acción positiva:** Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo



que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extra salarial.

Artículo 12. **Ceses voluntario:** El personal empleado que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Titulados superiores: dos meses
- Titulados Medios: dos meses
- Oficiales de 2ª y 1ª: Un mes
- Peón especialista y Oficial de 3ª: quince días
- Peón y Peón especializado: quince días

CAPÍTULO IV POLÍTICA SALARIAL

Artículo 13. **Sistema retributivo:**

13.1 Estructura salarial

En todos los grupos profesionales los conceptos salariales serán los siguientes:

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.
- c) Complemento Voluntario.- Este concepto será de carácter voluntario y no consolidable.
- d) Retribuciones con devengo superior al mes (Pagas Extras): 30 días de salario Base + Antigüedad.

Se devengarán dos pagas extras a lo largo del año. Una de ellas en Julio como paga extra de verano y otra en Diciembre como paga extra de Navidad.

13.2 Pago de Salarios

La liquidación y el pago de los salarios se efectuará dentro los diez primeros días del mes siguiente a su devengo.

13.3 Tabla Salarial para el primer año de vigencia del Convenio a contar desde su publicación en el BOE:

GRUPOS PROFESIONALES		SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
GRUPO I	Titulados Superiores	1.058,45 €	14.818,30 €
	Titulados Medios	980,05 €	13.720,70 €
GRUPO II	Oficial de 1ª	907,45 €	12.704,30 €
	Oficial de 2ª	840,23 €	11.763,22 €
	Oficial de 3ª	823,75 €	11.532,50 €
GRUPO III	Peón/peona especializado	807,60 €	11.306,40 €
	Peón/peona especialista	791,76 €	11.084,64 €
	Peón/peona	712,58 €	9.976,12 €

En Enero de 2015, las tablas salariales se incrementarán en un 0,6 %.



Las partes se comprometen a firmar en los próximos meses un ANEXO al presente convenio que contendrá la definición de las funciones de los grupos profesionales del presente convenio.

Artículo 14. **Corrección de absentismo:**

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entiende que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de la plantilla.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para reducir el absentismo, cuando la cifra individual de absentismo excediera del 4 % del cómputo total de horas durante el año en curso, no percibirá complemento de Incapacidad temporal por Accidente de trabajo. Tal cómputo se efectuará trimestralmente y, en el supuesto que el personal contratado hubiera percibido indebidamente el complemento, la empresa procederá a su deducción en el primer mes del siguiente trimestre.

La facultad de retirar el complemento de Incapacidad Temporal, contemplada en el apartado anterior, podrá ser utilizada por las empresas, aunque no la hubieran ejercido con anterioridad.

No se considerarán a estos efectos las faltas ininterrumpidas de más de veintiún días o aquellas en las que se trate de hospitalización por accidente de trabajo, enfermedad profesional o maternidad.

Artículo 15. Garantía Salarial en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad.

En los casos de hospitalización por accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100 % de la suma del salario base, todos ellos en jornada ordinaria.

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

Artículo 16. **Antigüedad:** Se comenzará a devengar a partir del mes siguiente en el que se cumplan los plazos siguientes desde el inicio de la relación laboral:

- 5 años: 5% del Salario Base.
- A partir de 10 años: 10% del Salario Base.

Este concepto se aplicará también en vacaciones.

Artículo 17. **Pluses:**

1.- Plus de nocturnidad.- Para las horas trabajadas de noche (de las 22 horas a las 6 del día siguiente) se establece una percepción mínima de 9,04 € brutos por noche completa trabajada, o la parte proporcional al tiempo trabajado en período nocturno y que se abonará salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado una compensación adicional de este trabajo por descanso.

2.- Plus de Producción.- Se abonará 1€/hora de trabajo efectiva en caso de llegar a los niveles de producción establecidos por la empresa.

BOPSO-117-15102014



CAPÍTULO V

TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN

Artículo 18. *Jornada de trabajo:*

El personal empleado por el Convenio de Empresa STAFF PLUS, SLU tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.776 horas de trabajo efectivo durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 19. *Horas extraordinarias:*

Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales, las que excedan de la jornada anual pactada en cada empresa, es decir, las trabajadas fuera del horario establecido en el calendario laboral que rija en la empresa.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso compensando una hora de descanso y veinte minutos por cada hora extraordinaria trabajada (y si fuera día festivo, una hora y cuarenta minutos por hora extraordinaria trabajada), siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas.

En caso de optar por la retribución de las horas extraordinarias se retribuirán a 8€/hora si no fueran realizadas en día festivo y en caso de horas extraordinarias realizadas en día festivo a 10 €/hora.

Las horas extraordinarias compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias.

No tendrán la consideración de horas extras las realizadas para completar las horas a realizar en el Calendario Laboral del año en curso.

Artículo 20. *Calendario laboral:*

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos.

El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

Artículo 21. *Vacaciones:*

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales. De esta vacación, como mínimo, quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre, salvo el supuesto de que se haya acordado con la representación de los trabajadores y trabajadoras un calendario que contemple una distribución distinta de las vacaciones.

El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

Si por motivos de producción se niega al trabajador la posibilidad de elegir vacaciones entre los meses de junio a septiembre, se le compensarán a razón de dos días por cada 22 de vacaciones o su parte proporcional.

Cuando el período de vacaciones (salvo cierre efectivo de las instalaciones de la empresa) fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

BOPSO-117-15102014



La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

El personal empleado que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en plantilla de la empresa disfrutará de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la Empresa consignará el personal que, durante dicho período, haya de ejecutar obras necesarias, labores de empresa, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de un mes, como mínimo, en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal.

El personal con derecho a vacaciones, que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

CAPÍTULO VI LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 22. *Licencias:*

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

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijos/as, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de 100 a 200 Km., 1 día adicional; más de 200 Km. 2 días adicionales, y todo ello salvo resolución judicial en contra o pacto en la empresa teniendo en cuenta la específica ubicación de la población y del centro hospitalario.
3. Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso las reglas fijadas en el apartado anterior en cuanto a las distancias y la ampliación de la licencia.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as, padres/madres o hermanos/as del personal empleado o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el personal empleado curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.



8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

9. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del personal empleado, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

10. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

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

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

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

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

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

- a. Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.
- b. Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está a cargo de la persona empleada a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.



- c. Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio de la persona empleada o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto a la persona empleada en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.
- d. No se entenderá que el/la familiar está a cargo de la persona empleada cuando este último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.
- e. Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.
- f. En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

En los supuestos contemplados en los puntos 2, 3, 4, 9, 10 del presente artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

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

Artículo 23. Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.

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

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

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

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

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

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el personal empleado afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

BOPSO-117-15102014



Artículo 24. *Suspensión del contrato por paternidad:*

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el personal empleado tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior.

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

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

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

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

Artículo 25. *Excedencia:*

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

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

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

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

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reintegro del personal empleado.

Artículo 26. *Excedencia por cuidado de familiares:*

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



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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal empleado, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas empleadas 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona empleada permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona empleada 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.

Artículo 27. *Excedencias especiales:*

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

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

Artículo 28. *Asistencia a consultorio médico:*

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico general en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso hasta 16 horas anuales, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

Artículo 29. *Derechos empleadas víctimas de violencia de género:*

La trabajadora que sufra violencia de género en su ámbito privado tendrá derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Artículo 30. *Reducciones de jornada por motivos personales:*

1. Por motivos de cuidado:

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



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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del o de la menor a su cargo afectado o afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el o la menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual del personal empleado, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas empleadas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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 previamente en este artículo, corresponderán al personal empleado, dentro de su jornada ordinaria. La persona empleada, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona empleada sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

2. Para proteger a empleadas víctimas de violencia de género.

Las empleadas que tenga la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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.

Artículo 31. *Acreditación víctimas de violencia de género para su protección:*

Las situaciones de violencia de género que dan lugar a los derechos recogidos en este Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

BOPSO-117-15102014



Artículo 32 *Acoso sexual y acoso por razón de sexo:*

Definiciones

Acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Procedimientos de prevención y actuación

La empresa y la representación del personal empleado desarrollarán de común acuerdo medidas de igualdad, contenidas o no en un plan de igualdad, dirigidas a prevenir el acoso ya sea sexual, por razón de sexo y un procedimiento específico para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33. *Régimen de faltas y sanciones:*

El personal empleado podrá ser sancionado por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 34. *Graduación de las faltas:*

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

Artículo 35. *Faltas leves:*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

BOPSO-117-15102014



10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 79.2.

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.

Artículo 36. **Faltas graves:**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

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

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

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

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 37. **Faltas muy graves:**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

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

3. La simulación de enfermedad o accidente.



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

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

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta 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 de trabajo.

8. La embriaguez habitual.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar extraños 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 o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

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 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.

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 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 o a las personas que trabajan en la empresa.

BOPSO-117-15102014



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 del personal empleado.

Artículo 38. *Régimen de sanciones:*

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

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

1. La Dirección de la empresa notificará al personal empleado 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 personal empleado 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 personal empleado 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 35, 36 ó 37 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de esta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al personal empleado el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la Empresa dará cuenta a la representación del personal empleado al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

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

Artículo 39. *Sanciones máximas:*

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

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

Artículo 40. *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.

BOPSO-117-15102014



Artículo 41. *Graduación de faltas:*

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

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

CAPÍTULO VIII

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 42. *Comisión Mixta:*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como Órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Presente convenio.

Esta Comisión estará integrada por dos personas de la representación del personal empleado y dos representantes de las empresa, quienes de entre ellos, elegirán un secretario o secretaria.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes. Se acuerda que la Federación de Industria del Sindicato CC.OO sea parte legitimada para intervenir como asesores del personal laboral.

Artículo 43. *Procedimiento:*

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Artículo 44. *Funciones:*

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio. Tal interpretación se hace extensiva a los pactos de empresa, desarrollo y articulación del Convenio con el fin de garantizar la ausencia de contradicciones entre éstos y el propio Convenio,
2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Artículo 45. *Cláusula de Descuelgue:*

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.

BOPSO-117-15102014



- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para la inaplicación de las condiciones de este Convenio se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Soria, 30 de septiembre de 2014.–La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Soria, Noemí Molinuevo Estéfano. 2378

BOPSO-117-15102014