

Juzgado.

5. Matrimonio del Trabajador: Por el tiempo de quince días naturales. Justificantes: Libro de Familia o certificado del Juzgado.

6. Matrimonio de Hijo, Hermano, Padres: Por el tiempo de un día natural. Justificantes: certificado del Juzgado o invitación siempre que se acredite el parentesco.

7. Asistencia a Consulta Médica: Por el tiempo de 16 horas año. Justificantes: certificado médico o institución sanitaria.

8. Asistencia a Especialista de la Seguridad Social: Por el tiempo necesario. Justificante: certificado del especialista, institución sanitaria o volante.

9. Traslado de domicilio habitual: Por el tiempo de un día laborable. Justificante: certificado del servicio de empadronamiento o copia de la factura de la empresa de mudanzas.

10. Exámenes para la obtención de un título académico o profesional: Por el tiempo necesario. Justificantes: certificado de asistencia a exámenes del centro docente.

11. Lactancia de hijos hasta los nueve meses: Con derecho a: durante la jornada de trabajo a una hora seguida o dos fracciones de media hora. Alternativamente reducción de la jornada de media hora al principio o al final de la jornada.

Las horas de lactancia podrán ser acumuladas por la interesada en jornadas completas de trabajo a disfrutar como festivas dentro del período de nueve meses posterior al parto. En el caso de optar por esta acumulación, el total de días retribuidos será de diez jornadas laborales en dicho período. Justificantes: Libro de familia al principio del disfrute del permiso.

12. Cargos Públicos o Sindicales: Por el tiempo legalmente determinado. Justificante: el que proceda en cada caso.

13. Deber inexcusable de carácter público o personal: por el tiempo indispensable para el cumplimiento de dicho deber. Observaciones: Asistencia a Juicio como parte (demandante o demandada) no será retribuida. Se retribuirá la asistencia como testigo, perito, etc. Justificantes: citación judicial.

Nota: En los supuestos contemplados en los apartados 1, 2, 3 y 4, cuando el hecho causante obligue a un desplazamiento computada la ida y la vuelta entre 100 y 300 kilómetros, se ampliará la duración de la licencia en un día más. Si el desplazamiento es superior a 300 Kms., computada la distancia de igual forma, la duración de la licencia será de cuatro días en total. Cuando el traslado del domicilio habitual se produzca entre Municipios distantes más de 100 Km. entre sí, la licencia se ampliará en un día laborable más.

Artículo 30: Periodo de prueba.— Todos los trabajadores estarán sometidos a un periodo de prueba cuya duración será la siguiente:

— Técnicos Titulados y asimilados: seis meses.

— Administrativos, trabajadores cualificados y especialistas: tres meses.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 31: Cambios de Puesto de Trabajo.— Será facultad de la Empresa poder cambiar de puesto de trabajo, dentro del mismo centro de trabajo y grupo profesional, a los trabajadores que fuera necesario. Si este cambio implicara desarrollar las tareas en áreas productivas diferentes (plásticos o tapicerías) se notificará previamente al Comité de Empresa.

A los efectos económicos de estos cambios se tendrá en cuenta las normas siguientes:

A) Si el nuevo puesto tuviera un nivel salarial inferior, se respetará al trabajador la retribución del puesto anterior.

B) Si el nuevo puesto de trabajo tuviera asignado un nivel salarial superior, el trabajador percibirá la diferencia salarial entre ambos niveles, mientras permanezca en el nuevo puesto.

Cuando un trabajador realice durante tres meses consecutivos o doce alternos trabajos correspondientes a un nivel salarial superior, consolidará el salario de este nuevo nivel aun cuando posteriormente se reintegrará a su antiguo puesto de trabajo.

No se producirá esta consolidación salarial en los cambios ocasionados por sustituciones de trabajadores en servicio militar, enfermedad o accidente, permisos y ocupación de cargos oficiales.

La realización por un trabajador de tareas correspondientes a un grupo profesional diferente, será tenida en cuenta dentro de la política de ascensos. Igual consideración se tendrá si la función desarrollada corresponde a un nivel salarial superior.

Artículo 32: Ascensos.— La dirección de la Empresa, sin merma de sus facultades organizativas y de dirección, tendrá en cuenta para los ascensos de nivel o en su caso de categoría profesional los siguientes aspectos:

1. La existencia de una vacante y la conveniencia y oportunidad de que sea cubierta.

3. El aprovechamiento del trabajador en el periodo de entrenamiento.

3. El rendimiento en la realización de su trabajo.

4. La Capacidad del trabajador para asumir mayores responsabilidades en la Empresa.

En todo caso, la promoción de un trabajador estará condicionada a su diligencia acreditada en el desempeño de la prestación de sus servicios

anteriores y en la observancia de las normas y procedimientos de la Empresa, así como a la superación de las pruebas que en cada caso se establezcan.

En el plazo de un mes a partir de la firma de este Convenio se establecerá un Comité Paritario que desarrollará un procedimiento de ascensos que entrará en vigor en la fecha que de común acuerdo decidan las partes.

Artículo 33: Ropa de Trabajo.— La Empresa proveerá adecuadamente a los trabajadores, incluidos en el ámbito del presente Convenio que, según las disposiciones legales vigentes tienen derecho a ello, dos prendas como mínimo de ropa y el equipo de protección adecuado a las necesidades de cada puesto de trabajo.

La entrega de las prendas de trabajo se efectuará en las primeras fechas del mes de enero y junio.

Artículo 34: Reclamaciones y Quejas.— Las quejas o reclamaciones podrán ser individuales o colectivas.

Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho a elevar sus quejas o reclamaciones individuales a la Supervisión, sin perjuicio de su derecho a formularse si lo desean, a través del Comité de Empresa.

Las individuales se presentarán oralmente por el trabajador a su Supervisor inmediato, quien contestará en la misma forma.

En el caso de que la decisión no satisfaga al trabajador éste podrá formular su queja o reclamación por escrito, en impreso oficial, ante el mismo supervisor inmediato.

La Dirección comunicará por escrito su decisión al trabajador, cuya resolución deberá adoptarse previo conocimiento y valoración del Departamento de Personal. Si la queja ha sido planteada a través del Comité, se le entregará a éste una copia de la respuesta.

Las quejas o reclamaciones colectivas se presentarán por el Comité de Empresa a la Dirección para su consideración y resolución, que deberá constar por escrito.

Las quejas o reclamaciones sobre categoría y/o clasificación personal se considerarán, a estos efectos, siempre como individuales.

Artículo 35: Excedencias.— La situación de excedencia se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, se considerará excedencia forzosa la que solicitara aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario de Sindicato respectivo y estatal en cualquiera de sus modalidades, mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo pidiera en el término de un mes de finalizar el desempeño de dicho cargo sindical.

Tendrá igualmente el tratamiento de excedencia forzosa la solicitada por el trabajador que curse estudios superiores universitarios, con las siguientes condiciones:

1. Su duración no podrá ser superior a tres años.

2. Anualmente deberá justificar estar matriculado en la correspondiente Universidad y exponer a la Dirección de la Empresa su intención de continuar o no en el curso próximo.

3. A esta excedencia no podrán acogerse simultáneamente más del 2% de la plantilla.

BENEFICIOS Y MEJORAS SOCIALES V.— Artículo 36: Comedor de Empresa.— El Comité de Empresa participará en las gestiones para la designación del contratista del comedor, así como en la fijación de los precios a pagar por el personal por sus servicios.

Artículo 37: Complemento a las prestaciones de la Seguridad Social durante la situación de Incapacidad Laboral Transitoria.

A) Complemento: La Empresa garantiza a los trabajadores en Incapacidad Laboral Transitoria, y por un tiempo máximo de 18 meses, el cobro del 80 ó 90% de su salario real, excluido el importe correspondiente a las percepciones salariales de cuantía variable tales como las horas extraordinarias o pluses de nocturnidad, etc., cuando las prestaciones oficiales a cargo de la Seguridad Social o Entidad Colaboradora estén constituidas por el 60 ó 75% de la Base Reguladora respectivamente.

Durante los tres primeros días de la baja y por una sola vez cada año, la Empresa abonará el 50% del salario.

Al personal asignado a turno fijo de noche se le abonarán los mismos porcentajes pero considerando el plus de nocturnidad como percepción salarial de cuantía fija.

B) Suspensión del Complemento: El derecho al cobro del complemento por Incapacidad Laboral Transitoria dejará de percibirse el mismo día en que se produzcan alguna de las circunstancias siguientes:

1. Pasar a invalidez, en cualquiera de sus grados.

2. No presentar los documentos necesarios en el Departamento correspondiente dentro del plazo establecido.

3. Conflicto Colectivo, excepto en caso de accidente grave.

4. Permiso retribuido.

5. Vacaciones.

6. No cumplir con las obligaciones impuestas por la Empresa.

7. Cuando el trabajador perciba pagos de cualquier procedencia que no fuera el beneficio normal de la Seguridad Social.

C) Reconocimiento Médico: La Empresa se reserva el derecho de requerir al preceptor de estas mejoras que se someta a reconocimiento médico periódico por parte de facultativos designados por la misma. El rechazo o falta a estos reconocimientos provocará la extinción del complemento al igual que si en el mencionado examen médico se