

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CIMENTA 2 GESTIÓN E INVERSIONES, SLU.

Resolución de 12 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cimenta 2 Gestión e Inversiones, SLU.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Cimenta 2 Gestión e Inversiones, SLU., (Código de convenio n.º: 90101422012013) que fue suscrito con fecha 22 de febrero de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los delegados del personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo 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 del Estado.

Madrid, 12 de abril de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA CIMENTA 2 GESTIÓN E INVERSIONES SLU. 2013-2014

Título I. Normas Estructurales

Artículo 1. Partes Signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Empresa, de una parte, la representación de los trabajadores de la empresa y, de otra parte, la Dirección de la misma.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio de Empresa aplicable a todos los empleados y empleadas de Cimenta 2 Gestión e Inversiones SLU.



Artículo 2. Eficacia y Alcance Obligacional

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las personas firmantes, el presente Convenio obligará a todos los trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Título II. Condiciones Generales

Artículo 3. Ámbito Territorial y Funcional

El presente Convenio Colectivo de Empresa regula las condiciones laborales de los trabajadores en todos y cada uno de los centros de trabajo de la Empresa, aplicándose en todo el territorio nacional.

Artículo 4. Ámbito Personal

Se regirán por el presente Convenio, la totalidad de los trabajadores que, en la actualidad o en lo sucesivo, presten sus servicios en la empresa, sin más excepciones que las previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Ámbito Temporal, Vigencia, Duración y Prórroga

Vigencia: El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el B.O.E. No obstante, el Título VIII será de aplicación con efectos desde el 1.º de enero de 2013.

Duración: La duración del Convenio será desde su entrada en vigor hasta 31 de diciembre de 2014.

Prórroga: El presente Convenio se considerará prorrogado tácitamente por periodos anuales, si no fuese expresamente denunciado por cualquiera de las partes frente a la otra en el plazo de tres meses antes de su vencimiento.

Artículo 6. Compensación y Absorción

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en la presente norma cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

Artículo 7. No discriminación en las Relaciones Laborales



Se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo y en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad, de sexo, discapacidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

También serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Todo ello, sin perjuicio del respeto a las disposiciones legales que, en su caso, establezcan las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

Artículo 8. Vinculación a la Totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos.

Las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Título III. Comisión Paritaria

Artículo 9. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de seis miembros.

Los acuerdos se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, una vez al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.



Funciones: La Comisión paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- 3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
- 4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento: Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.





Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Título IV. Ingresos, Clasificación Profesional, Provisión de Vacantes, Ascenso, Ceses y Sucesión de Empresa

Artículo 10. Ingreso y Períodos de Prueba

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante el periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

El periodo de prueba se interrumpirá durante el tiempo que dure la I.T., continuando éste después del alta.

Artículo 11. Clasificación Profesional

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio pertenecerá a uno de los tres grupos profesionales siguientes:

1) Grupo directivo: Los cometidos y funciones propias de este grupo, consisten en la preparación y/o colaboración con el Comité de Dirección en la toma de las decisiones relativas a la definición y proposición de la estrategia del negocio, la elaboración del plan operativo anual, la fijación de objetivos, cuenta de resultados o expansión de la empresa, así como el seguimiento del presupuesto.

Igualmente, están comprendidas en este grupo las tareas de búsqueda y propuesta de criterios de mejora de la productividad, definición y orientación de la política social de la empresa, teniendo siempre como característica el mantenimiento de una visión global de la empresa y de sus objetivos.

Las condiciones laborales del personal encuadrado en este grupo serán las establecidas con carácter imperativo en el Estatuto de los Trabajadores, en su contrato de trabajo o acuerdo de nombramiento o contratación adoptado por el Comité de Dirección de la empresa y, en lo no previsto o exceptuado en ellos, las de este Convenio que resulten de aplicación.

2) Grupo Administrativo y de Gestión: Comprende este grupo los empleados que realicen labores Administrativas, Técnicas, Comerciales y de Coordinación en las distintas Áreas o Departamentos que comprenden el Negocio.

3) Grupo de oficios varios: En él están comprendidos los empleados a quienes se encomiendan tareas no específicamente del negocio, pero sí de apoyo y soporte, tales como conductores, personal no cualificado o personal de mantenimiento.



Artículo 12. Niveles Retributivos

Dentro de cada grupo profesional se distinguen los niveles retributivos que se recogen en el anexo 1 a este Convenio, en el que se establecen para cada uno de ellos, sus funciones al grupo profesional correspondiente. En consecuencia, la movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Artículo 13. Provisión de Vacantes. Ascensos

En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacantes o para plaza de nueva creación, la empresa podrán exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional.

Cuando se realicen pruebas de aptitud, la empresa constituirá en su seno los oportunos tribunales, de los que formará parte un vocal miembro del órgano de representación de los trabajadores, a ser posible, de igual o superior categoría.

Se concede preferencia al personal al servicio de la empresa para que puedan ocupar plazas de categoría administrativa, siempre que obtengan igual o superior puntuación que los demás aspirantes a ingreso en las pruebas que se convoquen con dicho fin.

Ascensos: Los ascensos de nivel se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Artículo 14. Ceses

Siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

El personal comprendido en el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente habrá de avisar a la Dirección de la empresa con quince días de anticipación. Si no realizasen este preaviso perderán los interesados el importe equivalente al salario base correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Artículo 15. Sucesión de Empresa



Será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 sobre sucesión de empresa, en los supuestos y términos previstos en la norma estatutaria.

Título V. Contratación

Artículo 16. Contratación

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias.

Artículo 17. Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción

Se podrá celebrar este contrato cuando las circunstancias del mercado o la acumulación de tareas así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

De conformidad a lo previsto en el apartado b) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que el volumen de esta modalidad contractual no podrá superar la siguiente escala:

- El 20 % sobre la totalidad de la plantilla de la empresa.

El cómputo anual del personal con contrato eventual se realizará en términos de persona-año, a cuyo efecto se dividirá el número total de días naturales en alta de trabajadores con contrato eventual, entre trescientos sesenta y cinco, dando como resultado el número total de trabajadores eventuales.

Título VI. Suspensión y Extinción de la Relación Laboral

Artículo 18. Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

1. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos



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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida 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 periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado d) de este artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.

b) En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con 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 del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

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

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán 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 los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el 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.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en los dos siguientes apartados.

c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, 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.

d) Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador 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 periodos de descanso por maternidad regulados en el apartado a).

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 apartado a) sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado a) 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 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

2. Reducción de la jornada por motivos familiares.

a) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Los trabajadores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

b) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre

tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado d) de este artículo.

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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 familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

d) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

3. Reducción de la jornada por violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora,



siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 2.d), incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

4. Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, 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 dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador 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 o categoría equivalente.

Título VII. Tiempo de Trabajo

Artículo 19. Jornada

Jornada general: La jornada de trabajo será de cuarenta (40) horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes.

Verano: Del 15 de junio al 31 de agosto, la jornada será de treinta y cinco (35) horas semanales distribuidas de lunes a viernes y en régimen intensivo de mañana.



Feria: Durante las fiestas patronales donde se ubique el centro de trabajo la jornada será de 4 horas diarias ininterrumpidas. Cuando las necesidades económicas y productivas de la empresa lo permitan se realizará preferentemente en jornada intensiva en turno de mañana.

Semana Santa: La jornada de trabajo será de treinta y cinco (35) horas semanales distribuidas de lunes a viernes y en régimen intensivo de mañana.

Navidad: Del 24 de diciembre al 5 de enero la jornada de trabajo será de siete (7) horas diarias, excepto los días 24, 31 y 5 que será de seis (6) horas. Dicha jornada será así, excepto en aquellos departamentos y/o unidades organizativas que por su actividad no pueda reducirse la jornada en dichos días, en cuyo caso se compensará por descanso, el exceso de horas realizadas en estas fechas, dentro del primer cuatrimestre del año siguiente y cuando las necesidades productivas de la empresa lo permitan.

Artículo 20. Vacaciones

El personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veinticuatro (24) días hábiles o la parte proporcional en el caso de los servicios inferiores al año. El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir la división en dos del periodo total. En cualquier caso y si lo permiten las necesidades de la empresa, se disfrutarán en los meses de junio a septiembre.

1. Permiso retribuido.

Todo el personal afectado por este Convenio, dispondrá de un (1) día de Asuntos Propios al año para atender personalmente asuntos que no admitan demora, sin que en ningún caso puedan ser acumulados al periodo de vacaciones anuales.

Para su disfrute, el personal deberá preavisar con una antelación mínima de setenta y dos horas, salvo causa de fuerza mayor que justifique la falta de preaviso.

2. Licencia no retribuida.

El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio en la empresa, podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis.

Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Título VIII. Régimen Económico

Artículo 22. Salario Base

El salario base para cada nivel retributivo en jornada normal de trabajo, para los trabajadores de las empresa, será el que figura en la Tabla de remuneraciones que se une como anexo I al presente Convenio.

Artículo 23. Pagas Extraordinarias

Paga de Verano, a percibir en el mes de junio.

Paga de Navidad, a percibir en el mes de diciembre.

Y una paga y media extraordinaria que se prorrateara durante los doce meses del año, percibiéndose junto con la nómina ordinaria para cada mes.

La cantidad a abonar por la empresa, en cada una de estas pagas, será de una mensualidad del salario base.

Artículo 24. Complemento Convenio Puesto

Todo el personal cobrara un complemento al puesto según su nivel retributivo. El importe será el que figura en la Tabla de remuneraciones que se une como anexo I al presente Convenio para cada nivel salarial y responde a una jornada normal de trabajo mensual.

No se pagará en las pagas extraordinarias.

Artículo 25. Plus de Ayuda a Estudios

Con el fin de sufragar los gastos para adquisición de material escolar, aquellos trabajadores que tengan, al menos, un hijo realizando estudios de Enseñanza Obligatoria, percibirán la cantidad de 130,00 € anuales en 2013 y 2014. En el caso, de tener un segundo hijo además del importe indicado, se le abonaran 100 €uros anuales más.

En el caso de que ambos cónyuges o pareja de hecho, debidamente inscrita, trabajen en la misma empresa, dichas cantidades se percibirán por uno solo de los progenitores.

En todo caso, deberá acreditarse debidamente tal circunstancia.

Dicha cantidad será abonada por la empresa junto con la nómina del mes de septiembre.

Indemnizaciones no salariales.

Artículo 26. Gastos de locomoción

Locomoción. Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se



originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente.

En los supuestos en que el trabajador emplee su propio medio de transporte, le serán compensados a razón de 0,26 € por Km recorrido, siempre que la empresa no ofrezca medios propios de transporte. Dicho importe deberá estar siempre ajustado al fijado en cada momento en el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas como cuantía exceptuada de gravamen por gastos de locomoción.

Artículo 27. Descuelgue Salarial

El Convenio Colectivo obliga a empresario y trabajador dentro de su ámbito de aplicación y durante el período de vigencia.

No obstante, será de aplicación lo establecido en el artículo 82.3 del ET en materia de descuelgue salarial por las causas, respecto a las materias y siguiendo el procedimiento establecido en la citada norma legal.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes acuerdan la adhesión y sometimiento, con las adaptaciones que sean necesarias en el ámbito del presente convenio colectivo, a los procedimientos que se puedan establecer mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal de los previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan producirse en la negociación de las condiciones para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo, de conformidad con el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la adhesión y sometimiento al procedimiento de arbitraje será siempre con carácter voluntario si así lo contemplan dichos acuerdos interprofesionales. A tal efecto, una vez aprobados los citados acuerdos interprofesionales, la Comisión Paritaria regulada en el Art. 9 del presente convenio procederá a la adaptación de los procedimientos establecidos en tales acuerdos en el plazo de tres meses desde su publicación en el BOE.

Título IX. Faltas y Sanciones

Artículo 28. Régimen Disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 29. Graduación de Faltas



Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Artículo 30. Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo personal y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con el público.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.

Artículo 31. Faltas Graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
4. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
5. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
6. El abandono de trabajo sin causa justificada.
7. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Artículo 32. Faltas Muy Graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.





2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
4. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
5. La simulación comprobada de enfermedad.
6. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.
7. Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
9. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. Abandonar el trabajo sin justificación en puestos de responsabilidad.
13. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
15. El acoso sexual, entendiéndose por tal todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Artículo 33. Régimen de Sanciones

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieren a faltas graves y muy graves.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.





Artículo 34. Sanciones

Las sanciones que la Empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a dos meses.
- b) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales y/o Comités de Empresa, si los hubiere.

Artículo 35. 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 todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 36. Expediente Contradictorio

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la Empresa con las designaciones de instructor y secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.

Seguidamente serán oídos los Delegados de Personal, Comité de Empresa –si lo hubiese– o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se actuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

Una copia de esta comunicación se entregará a los Delegados de Personal o al Comité de Empresa –si lo hubiese– que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

Título X. Salud Laboral

Artículo 37. Consideraciones Generales

En materia de prevención, el empresario tiene la obligación genérica de proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales.

1. La prevención de riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos los niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención que debe ser aprobado por la Dirección de la Empresa, asumido por la estructura organizativa y conocido por todos sus trabajadores.

El plan de prevención debe reflejarse en un documento que se debe conservar a disposición de las autoridades laboral y sanitaria y de los representantes de los trabajadores, y debe incluir los siguientes aspectos:

- La identificación de la empresa.



- La estructura organizativa.
- La organización de la producción.
- La organización de la prevención indicando la modalidad preventiva elegida.
- La política, objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa.

Los instrumentos para la gestión y aplicación del plan de prevención son:

- La evaluación de riesgos laborales.
- La planificación de la actividad preventiva.

2. La empresa están obligada a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y específicamente:

- Evitar los riesgos.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en relación con los puestos de trabajo, elección de equipos y métodos de producción.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
- Evaluar los riesgos que no hubieran podido evitarse, a través de una evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos derivados del trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la exposición a sustancias o agentes peligrosos.
- Actualizar la evaluación inicial cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales.

3. El empresario tiene el deber de consultar con los representantes de los trabajadores (especialmente, con los delegados de prevención) o, en su defecto, directamente con los trabajadores, con la debida antelación, de la adopción de decisiones relativas a:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de



nuevas tecnologías (cuando éstas incidan en las condiciones de seguridad y salud).

- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de esas actividades o el recurso a un Servicio de Prevención externo.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de información a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores mismos, así como en materia de documentación ante la Autoridad Laboral.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 38. Órganos de Participación

1. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención.

Se constituirá en la empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

El Comité se reunirá trimestralmente, adoptará sus propias normas de funcionamiento. Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros.

Competencias.

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, se debatirán, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones.

Facultades.

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, con el objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

2. Delegados de prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Competencias.

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de dicha Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

Facultades.

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la repetida Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la misma. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la LPRL en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

Garantías.

Tienen las mismas garantías que las establecidas para los delegados de personal. Son las siguientes:

- Prioridad de permanencia en la empresa respecto al resto de los trabajadores.



- Expediente contradictorio en sanciones graves o muy graves.
- Prioridad de permanencia en los supuestos extinción o suspensión por causas objetivas.

3. Crédito horario.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas. Este crédito será considerado como tiempo de trabajo efectivo. No se debe imputar al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

Formación.

El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación necesarios. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

A los Delegados de Prevención les aplicará el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Artículo 39. Formación de los Trabajadores

Tal y como establece el artículo 19 de la LPRL, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Artículo 40. Vigilancia de la Salud de los Trabajadores

El empresario está obligado a vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores en función a los riesgos inherentes al trabajo, por medio de reconocimientos médicos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y que sean proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la





información.

Ello no obstante, el empresario y los responsables en materia de prevención han de ser informados respecto a la aptitud para desempeñar el puesto de trabajo o sobre la necesidad de introducir o mejorar las medidas de prevención y protección.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. Sin embargo, existen casos en los que la vigilancia periódica de la salud será necesaria, con independencia del consentimiento o no del trabajador, debiendo existir en ese caso un informe previo de los representantes de los trabajadores. Estos supuestos son los siguientes:

- Cuando la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Cuando se debe verificar que el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- Cuando se establezca en una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Los reconocimientos médicos tienen carácter obligatorio para el trabajador en el caso de puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales.

Artículo 41. Protección de los Menores

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

Artículo 42. Protección de Trabajadores Especialmente Sensibles a Determinados Riesgos.

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación

de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Artículo 43. Equipos de Trabajo y Medios de Protección.

El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 44. Comisión Paritaria de Salud Laboral

Se constituye una Comisión de Salud Laboral con representación paritaria, compuesta por tres miembros de cada una de las partes firmantes del presente Convenio.

La Comisión habrá de reunirse cada vez que una de las organizaciones que la componen lo solicite por escrito al resto de miembros de la misma, exponiendo en dicho escrito el contenido de los temas a tratar.

Recibido el escrito, la Comisión deberá reunirse en un plazo máximo de 20 días desde que se recibe la solicitud.

En caso de tratarse de un asunto extremadamente grave y urgente, esta convocatoria se podrá realizar mediante fax o telefónicamente y se intentará que se reúna lo antes posible, en todo caso, en un plazo máximo de una semana.

El funcionamiento de esta Comisión se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones y trabajo a desarrollar.

1. La promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
2. Promover el cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.
3. Promover la realización de actividades de información y formación de empresarios y trabajadores.



4. Colaborar con las Administraciones pública competentes en materia laboral, en orden a la difusión de las actuaciones concretas que se planifiquen en este ámbito de actividad.
5. Analizar la siniestralidad registrada en el sector, partiendo para ello de los datos que elabora el Centro Provincial de Prevención de Riesgos Laborales.
6. Recabar de las Administraciones competentes así como de las instituciones implicadas, ya sean de carácter público o privado, cuanta información se estime conveniente para un mejor conocimiento de la realidad del sector en materia preventiva.
7. Cualquier otra función complementaria de las anteriores.

Artículo 45. Prevención del Acoso Sexual y del Acoso Moral en el Trabajo

1. Acoso sexual.

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, la empresa y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de los representantes legales de los trabajadores, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el Título IX del presente Convenio.

Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

2. Acoso moral.

Asimismo, la empresa y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral en el que se eviten situaciones de acoso moral en el trabajo.

Se entenderá que se produce tal situación, cuando una persona, o en ocasiones un grupo de ellas, ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo y con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su





reputación, perturbar el ejercicio de sus labores o lograr que finalmente abandone su puesto.

Título XI. Derechos Sindicales

Artículo 46.

La empresa considera a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla, siempre que tengan un 10 % como mínimo de afiliación, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

Las empresas no podrán despedir a ningún trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical, siempre que actúe dentro de los límites legalmente establecidos.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirán copia de las mismas, previamente, a la dirección o titularidad del centro de trabajo.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se exprese con claridad, la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiere.

Título XII. Régimen Asistencial

Artículo 47. Complemento en Caso de Incapacidad Temporal

La empresa complementará, en caso de IT, hasta el 100 por 100 de los salarios que los trabajadores perciban en el mes anterior a producirse la situación de IT, excepto los percibidos en concepto de consecución de objetivos, productividad o pluses no fijos, por un periodo máximo de 18 meses y desde el primer día en el que produzca la contingencia.





Artículo 48. Póliza de Accidente

La empresa se compromete a contratar póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente laboral, con entidad aseguradora por importe de 27.675 euros de indemnización, en favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales, a formalizar dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.E., entrando en vigor esta cobertura a partir de los 60 días de dicha publicación. Para 2013 y 2014 el importe será de 27.675 €.

Artículo 49. Anticipos a Cuenta

Los trabajadores con al menos un año de prestación de servicio, tendrán derecho a solicitar de la empresa un préstamo hasta de 1.200 €, para devolver sin intereses, en el plazo máximo de 6 meses, siempre que acrediten una necesidad económica sobrevenida y fundamentada en alguna de estas circunstancias:

- Larga enfermedad, entendiéndose por tal la que conlleve un periodo de convalecencia superior a los sesenta días, u hospitalización por igual periodo, del trabajador, su cónyuge, e hijos no emancipados.
- Fallecimiento del cónyuge o hijos emancipados.
- Pérdida del puesto de trabajo del cónyuge.
- Adquisición de primera vivienda.
- Matrimonio del trabajador.

En cualquier caso, serán oportunamente valoradas por la empresa otras circunstancias no descritas anteriormente y que sean susceptibles de ser destinadas a cubrir necesidades debidamente justificadas.

La dirección de la empresa, procederá al abono del anticipo solicitado siempre que la situación económica de la empresa lo permita, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de solicitud y documentada la referida circunstancia.

Se entenderá que no concurren las circunstancias que afectan al cónyuge, en los supuestos de separación legal.

En ningún caso podrá solicitarse un nuevo anticipo sin tener cancelado el anterior, viniendo obligado el trabajador en caso de su cese en la empresa a la devolución y cancelación previa del préstamo, el anticipo de haberes podrá ser solicitado en una sola ocasión durante un año y siempre que no tenga pendiente la devolución de todo o parte de préstamos anteriores de esta naturaleza.





Título XIII. Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales

Artículo 50. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales

Los trabajadores y las empresa comprendida en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos de carácter colectivo, sometiéndose con carácter previo a cualquier conflicto a los órganos de solución de conflictos establecidos a nivel autonómico y nacional. Expresamente se someterán a estos procesos, conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Asimismo, con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga, las partes se comprometen a agostar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos conforme a los establecido en el apartado anterior.

Título XIV. Formación

Artículo 51. Formación en la Empresa.

Las partes firmantes del presente convenio consideran la formación de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.

La formación pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales.

La empresa velará por que los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.

La empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal, con carácter gratuito, para la promoción profesional y capacitación de sus trabajadores. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.

Comisión Paritaria de Formación.

Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, compuesta por un mínimo de dos representantes por cada parte, que tendrá las siguientes funciones:



1. Realizar, por si o a través de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades formativas de la empresa y sus correspondientes cualificaciones.
2. Promover la elaboración de planes de formación destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a facilitar su formación profesional.
3. Contribuir al impulso y difusión entre los trabajadores de acciones formativas.
4. Colaborar, por si o a través de entidades especializadas, en el diagnóstico de sus necesidades formativas y en el diseño de programas puntuales de formación, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.
5. Impulsar acuerdos con la Autoridad Educativa correspondiente, con el fin de posibilitar en las mejores condiciones el acceso de los alumnos de Formación Profesional Reglada a las prácticas realizadas en la empresa.
6. Seguimiento y control del desarrollo de la formación en prácticas de los alumnos que sean recibidos por la empresa en el marco de los acuerdos firmados con las Autoridades Educativas por la propia empresa a nivel nacional.

Disposición adicional primera. Incremento económico.

Con respecto al año 2013, el incremento será el referenciado en la cláusula de revisión salarial que disponga el Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Almería para dicho año.

Por otra parte, para el ejercicio 2014, el incremento será el referenciado en la cláusula de revisión salarial que disponga el Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Almería para dicho año.

Disposición adicional segunda. Compromiso de revisión de la jornada

Ambas partes se comprometen, dentro del marco laboral 2013-2014, siempre que se den los principios de cooperación y buena fe, a revisar el Título VII - Tiempo de trabajo, en su artículo 19.-Jornada de trabajo, párrafo 2. Por ello, ambas partes se emplazarán a reunirse durante el último trimestre de 2013.

Disposición adicional tercera. Reconocimiento de los mismos derechos a las parejas de hecho.

Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos

mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

ANEXO I

Clasificación profesional y tabla de remuneraciones para 2013

Niveles	Salario Base	Complemento Convenio Puesto
Grupo 1.º Personal Directivo		
Nivel 1	1.352,02	248,07
Nivel 2	1.272,79	248,07
Grupo 2.º Personal Administrativo y de Gestión		
Nivel 1	1.352,02	248,07
Nivel 2	1.272,79	248,07
Nivel 3	1.268,78	248,07
Nivel 4	1.217,20	248,07
Nivel 5	1.173,88	247,75
Nivel 6	1.080,72	240,01
Nivel 7	1.024,70	235,39
Nivel 8	931,66	227,63
Nivel 9	857,17	221,47
Nivel 10	760,22	213,48

Niveles	Salario Base	Complemento Convenio Puesto
Grupo 3.º Oficios Varios		
Nivel 11	857,17	221,47
Nivel 12	760,22	213,48