

2 : Tecnico: ATS, Aparejador, Ayudante de Ingeniería y Arquitectura, Ingenieros Tecnicos, titulados Grado Medio y Graduados Sociales.	1.180,71 €		85,50 €	3,97 €
3: Tecnico: Analista Programador. Empleados: Jefe Administrativo. Operarios: Jefe Taller Laboratorio.	1.108,40 €		85,50 €	3,97 €
4: Empleados: Tecnicos en General, Jefes de Organización. Operarios: Encargados, Profesionales de Oficio Especial.	1.083,58 €		85,50 €	3,97 €
5: Operarios: Oficial de 1ª y 2ª. Empleados: Oficiales Administrativos, Tecnico de laboratorio, Deliniente de 1ª.	1.041,47 €	34,24 €	85,50 €	3,97 €
6: Operarios: Oficial de 3º y Especialista. Empeados: AUX en general.	997,06 €	32,78 €	85,50 €	3,97 €
7: Operarios: Peon. Empleados: Ordenanza, Portero.	986,11 €	32,42 €	85,50 €	3,97 €
8 ( APRENDICES DE 16 A 18 AÑOS)	744,90 €	24,49 €	85,50 €	3,97 €
8 ( MAYOR DE 18 AÑOS 1º AÑO)	720,56 €		85,50 €	3,97 €
9 ( MAYOR DE 18 AÑOS 2º AÑO)	801,56 €		85,50 €	3,97 €

Paso de Salario Diario a Mensual = Salario Base*365 Dias/12 Meses
Plus Convenio 25 Dias Mensuales cotizable
Plus Transporte dias trabajos y puentes no cotizable.

MEDIA DIETA	11,40 €
DIETA COMPLETA	37,35 €
KM	0,30 €

## ANEXO ELECTRICISTAS Y FONTANEROS

PLUS TRABAJO	10,49 €
PLUS TRABAJO APRENDIZ	5,38 €
PLUS LOCOMOCION	7,52 €
PLUS LOCALIZACION SEMANAL	65,11 €
DE LUNES A VIERNES	5,61 €
SABADOS	13,18 €
DOMINGOS Y FESTIVOS	24,19 €

## PLUS PARADA

PLUS PARADA DE L - V	32,96 €
PLUS PARADA S, DY FEST	90,95 €

## CONSELLERIA DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

05988-2013

## C.E.I.T.E. SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

*Resolución y texto del convenio colectivo de trabajo para la empresa Argenta Cerámicas de Castellón.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa ARGENTA CERÁMICA S.L., presentado en esta Dirección Territorial en fecha 28 de mayo de 2013, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del Convenio al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 24 de junio de 2013.- EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO, Miguel Jarque Almela.

Convenio Colectivo de Empresa Argenta Cerámica, S.L.

Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente convenio es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Castellón y a todos los trabajadores que presten servicios en cualquiera de los centros de trabajo de Argenta Cerámica, S.L.

Este convenio ha sido suscrito íntegramente por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial por: D. José Rafael Cifre Nebot, D. Eduardo Lleó Juan y por Dña. Alma Amor López; y de parte de los trabajadores por Dña. María Angeles Vivas Edo (UGT), Iván Julián Monfort (UGT), Lluís Borrachina Matutano (UGT), Dimas Vallés Barberá (UGT), Alejandro Nebot Menchon (UGT), Pablo Rodríguez Tellez (CCOO), Dña. Mercedes Martínez Ojuel (CCOO), D. Argelio Vidal Barreda (CCOO), Andrés Albalat Beltrán (CCOO) y D. Vicente Medin Martí Galver y Dña. Marta Grifo Sanahuja en representación de las Factorías 3 y 2 de Argenta Cerámica, S.L. Asimismo, han actuado como asesor D. José Miguel Tudón Valls.

Artículo 2. Legislación aplicable.

Son de aplicación también, en todo cuanto no haya sido objeto de este convenio, las disposiciones de carácter general o convencional vigentes.

Artículo 3. Vigencia y duración.

1. El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2013 y su duración ración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2014.

2. El convenio se denunciará como mínimo un mes antes de su vencimiento. Dicha denuncia habrá de notificarse expresamente, en todo caso, a la contraparte, por medio fehaciente. A su vencimiento, si ninguna de las partes lo hubiera denunciado, el convenio perderá su vigencia entrando en vigor el convenio sectorial vigente en ese momento.

3. Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio tuvieran una relación en vigor con la empresa, mantendrán sus conceptos salariales a los valores vigentes.

#### Artículo 4. Organización, dirección y control de la actividad laboral

Es competencia de la dirección de la empresa la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control; todo ello en relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral.

Por su parte, la representación legal de los trabajadores, conforme a la legislación vigente y lo establecido en el presente convenio, tiene atribuidas funciones de participación, asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo.

#### Artículo 5. Contratación

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre contratación y a las específicas que figuran en el presente convenio.

1) Contrato de duración indefinida.

2) Contrato eventual. Es el contratado para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En atención a las especiales circunstancias que concurren en el sector de actividad de la empresa la duración de este contrato será como máximo de doce meses dentro de un periodo de dieciocho. En caso de que el contrato se hubiere concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Los contratos de duración determinada cuando se contrate a un trabajador para la realización de una obra o servicios determinados con autonomía y sustantividad propia no podrán tener una duración superior a 3 años.

El trabajador mediante este tipo de contratación y manteniendo el carácter de único contrato podrá prestar servicios en distintos centros de trabajo y para diferentes servicios determinados siempre que no exceda de la duración máxima establecida en el párrafo anterior.

Son tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa:

a) Diseño, investigación y desarrollo técnico de nuevos modelos, diseños, formatos, pastas y colores tanto para la presentación en Ferias Nacionales e Internacionales como por pedido personalizado de clientes.

b) Mantenimiento preventivo de la maquinaria.

c) Realización de modificaciones sustanciales en la maquinaria para adaptarla a nuevos procesos productivos.

d) Asistencia a Ferias en el ámbito nacional e internacional:

-preparación del material a presentarse en el stand, por parte del departamento de producción, promoción y cargas.

-Asistencia de los Departamentos Comerciales tanto para la atención a los clientes como para la preparación y montaje del stand, así como su desmontaje y posterior preparación del calendario de preparación de los pedidos originados en las mismas.

-producción y preparación y carga de los pedidos originados en las Ferias.

e) Montaje, puesta en marcha y seguimiento tanto de nuevos elementos en la maquinaria ya existente como de tecnología de nueva implantación.

f) Entrada en vigor de normativa a nivel fiscal y contable que pueda afectar al normal desarrollo del departamento de Administración y finanzas en lo concerniente a confeccionar el modelo de Impuesto del Valor Añadido, modelo 340 Declaración informativa de operaciones incluidas en los libros registro y aquellos otros modelos de cumplimiento obligatorio en el ámbito fiscal y tributario.

g) Apertura de nuevos mercados para la comercialización del producto que implique entre otros, planificación estratégica, análisis del mercado, implantación de estrategias de marketing, formación del departamento comercial y búsqueda y captación de clientes en dichos mercados.

A la finalización del contrato, las empresas pagaran a los trabajadores una indemnización equivalente a 10 días de salario en el año 2013, 11 días en el año 2014 y 12 días en el 2015 por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año.

3) Contrato 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 un trabajador a tiempo completo comparable. El contrato de trabajo deberá recoger la jornada contratada, los horarios, turnos y demás circunstancias que las partes hayan acordado respecto al momento de la prestación del trabajo.

4) Contrato de formación.

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

También podrán celebrarse contratos para la formación y el aprendizaje con menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento que carezcan de cualificación profesional.

Deberá formalizarse por escrito en modelo oficial y se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su formalización, al igual que las prórrogas del contrato.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de tres años.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

5) Contrato en prácticas. Los trabajadores contratados en virtud de contrato en prácticas, percibirán su retribución según el grupo profesional asignado y con arreglo a las tablas del Convenio, en los porcentajes que sobre las mismas establece la normativa reguladora de esta modalidad de contratación.

6) Personal interino. Es el contratado para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Igualmente podrá utilizarse este tipo contractual para sustituir al personal que haya causado baja por situaciones relacionadas con la maternidad, el embarazo y las vacaciones.

Se especificará en el contrato del personal interino el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

#### Artículo 6. Periodo de prueba

Podrá concertarse un periodo de prueba que en ningún caso excederá de 6 meses para técnicos titulados y de 2 meses para el resto de trabajadores no titulados.

Durante el periodo de prueba la persona contratada tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

#### Artículo 7. Preaviso por extinción de contratos

El personal que voluntariamente se proponga cesar en la empresa, deberá dar aviso por escrito a la dirección de la empresa con 25 días de antelación.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho al empresario a una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Tal indemnización podrá detraerse de la liquidación por saldo y finiquito, con cargo a las pagas extraordinarias y hasta el límite de las mismas.

#### Artículo 8. Sistema de clasificación profesional

1. Los trabajadores afectados por este convenio serán encuadrados en un área funcional y en un grupo profesional. La adscripción a uno y otro determina la clasificación organizativa de cada trabajador en el grupo profesional.

2. Áreas funcionales. Los trabajadores pertenecerán a alguna de las siguientes áreas orgánicas de actividad:

a) Área de administración. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas con la obtención de datos contables, estadísticos, facturación, personal, así como en general la preparación del soporte organizativo referente a la gestión de la empresa.

b) Área comercial. Personal que por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña funciones comerciales relacionadas con el ámbito exterior de la empresa.

c) Área industrial. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas directa o indirectamente, con la producción, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión y coordinación. Igualmente, engloba al personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas funciones complementarias a la actividad central de producción, así como los servicios auxiliares.

### 3. Grupos profesionales.

Factores para el encuadramiento en los grupos profesionales.

En la valoración de los factores de encuadramiento se tendrá en cuenta:

- La autonomía: entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- La formación: concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- La iniciativa: referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
- El mando: configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interrelación de las funciones ejecutadas por los trabajadores sobre el que se ejerce el mando y sobre el número de éstos.
- La responsabilidad: apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- La complejidad: ponderada como incidencia cuantitativa y cualitativa e integración de los factores en las tareas o en las funciones ejecutadas.

Grupos profesionales. Los trabajadores afectados por el presente convenio se encuadrarán en alguno de los grupos profesionales que a continuación se definen:

#### Grupo profesional 1. Dirección.

Criterios generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía, responsabilidad. La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación con vista al rendimiento calidad, disciplina y obtención de objetivos.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior, o mediante una dilatada experiencia profesional.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Director administrativo-financiero.
- Director comercial.
- Director técnico o director de laboratorio en plantas de gran dimensión.

#### Grupo profesional 2. Mandos y técnicos primer nivel.

Criterios generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de poder ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Puede realizar tareas complejas que exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer y desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado medio o superior, o mediante una formación específica y/o una dilatada experiencia práctica.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Jefe de administración, jefe de compras o analista de sistemas informáticos.
- Jefe de ventas del mercado nacional o de exportación, técnico en marketing.
- Técnico y jefe de producción en plantas de gran dimensión, director técnico en plantas de pequeña dimensión, jefe de mantenimiento, responsable de diseño.
- Jefe de laboratorio en plantas de pequeña dimensión o responsable de área de laboratorio en plantas de gran dimensión.
- Médicos y técnicos sanitarios titulados.

#### Grupo profesional 3. Coordinadores y técnicos.

Criterios generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, con la responsabilidad de poder ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Puede realizar tareas muy cualificadas, bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a grado medio y/o formación profesional de segundo grado, o mediante una dilatada experiencia práctica.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Comerciales.
- Encargados de almacén de productos terminados.
- Encargado de sección de plantas de gran dimensión.
- Encargados de la totalidad del proceso en plantas de pequeña dimensión.
- Jefes de taller eléctricos o mecánicos en plantas de gran dimensión.
- Responsable de mantenimiento en plantas de pequeña dimensión.
- Técnico de laboratorio o técnico de diseño.

#### Grupo profesional 4. Profesionales primer nivel.

Criterios generales. Ejecutan tareas homogéneas bajo las directrices recibidas de su superior. Pueden coordinar un grupo reducido de personas de su sección, responsabilizándose de los resultados de una parte concreta de la misma y disponen de un limitado nivel de autonomía e iniciativa.

Formación. Poseen una formación equivalente a BUP, ESO, COU o formación profesional de segundo grado, o conocimientos mediante una formación específica basada en la experiencia práctica.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Empleado administrativo de nivel medio en tareas como facturación, introducción de documentos contables en ordenador, recepción con uso de idiomas y similares.
- Encargado de la sección de muestras.
- Empleados de nivel medio de administración comercial.
- Encargado de molturación de esmaltes, jefes de línea de esmaltadoras, jefe de turnos de hornos, electromecánico que desempeña tareas de nivel medio o técnico de laboratorio.

#### Grupo profesional 5. Profesionales segundo nivel.

Criterios generales. Tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo establecido, preciso y concreto, estando su responsabilidad limitada a los resultados de su propio trabajo, que se realiza con un alto grado de supervisión directa y sistemática por parte de su superior.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a educación general básica (EGB) o formación profesional de primer grado (FP1), o mediante la experiencia profesional propia de su puesto.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Tareas administrativas simples como archivo, recepción sin idiomas, mecanografía, tratamiento de textos, etcétera.
- Operarios de procesos de molienda, de secado por atomización, de prensado o extrusión, de preparación y aplicación de esmaltes, de pulido.
- Promotores de ventas.
- Horneros, clasificadores, conductores de carretillas elevadoras, tareas electromecánicas de nivel elemental o auxiliar de laboratorio.

#### Grupo profesional 6. Profesionales.

Criterios generales. Estarán incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas sencillas que suelen requerir esfuerzo físico, en procesos poco o nada automatizados. Que siguen un método de trabajo establecido, preciso y concreto. Su responsabilidad es muy limitada, con un alto grado de supervisión directa y sistemática, sus trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan según instrucciones muy concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia.

Formación. Los trabajadores incluidos en este grupo tienen una formación equivalente a estudios primarios o enseñanza general básica, no necesitando de ninguna experiencia profesional.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Preparación de muestras.
- Tareas de retractilado.
- Preparación de expediciones sin uso de carretilla elevadora.

-Operaciones manuales o de máquinas sencillas que no requieren adiestramiento.

-Portería, limpieza y actividades subalternas.

#### Artículo 9. Movilidad funcional

La promoción interna de un trabajador a un puesto de trabajo que implique un cambio en el grupo profesional del trabajador, requerirá un periodo de formación, desarrollo y adiestramiento por un tiempo no superior a 2 meses.

Durante ese periodo, el trabajador percibirá un 10% adicional al salario del grupo profesional en el que estuviera en el momento de pasar a realizar las nuevas funciones. Una vez transcurrido dicho periodo, el trabajador percibirá la retribución correspondiente al nuevo grupo profesional al que promocionara.

#### Artículo 10. Movilidad geográfica

La empresa podrá desplazar al trabajador como manifestación de su poder de dirección sin que deba mediar para ello causa o negociación, cuando el desplazamiento no implique cambio de residencia, bien de manera temporal o indefinida y dentro de los límites establecidos para la movilidad funcional. El desplazamiento no comportará compensación económica alguna, salvo pacto en contrario.

#### Artículo 11. Estructura salarial

Las retribuciones de los trabajadores de Argenta Cerámica, S.L. estará constituidas por el salario base que remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

Salario base. Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

Gratificaciones Extraordinarias y de beneficios, que son de vencimiento periódico superior al mes.

#### Artículo 12. Retribuciones

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio están formadas por el salario base de grupo y las gratificaciones extraordinarias.

#### Artículo 13. Salarios base de grupo

Se entiende por salario de grupo las percepciones económicas que por el concepto de salario base deban percibir los trabajadores en función de su encuadramiento en un grupo profesional. A efectos de su determinación anual incluyen 15 pagas computadas según lo dispuesto en el Anexo I.

#### Artículo 14. Trabajo nocturno

Sobre el trabajo nocturno, se estará a lo dispuesto con carácter general en el Artículo 36.1 y 36.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El plus de nocturnidad se abonará según lo establecido en el anexo I del presente convenio.

#### Artículo 15. Plus de turnos.

Sobre el trabajo a turnos, se estará a lo dispuesto con carácter general en el Artículo 36.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal que preste sus servicios en régimen de tres turnos rotativos, percibirá mensualmente el importe establecido en el anexo I del convenio.

El personal que preste sus servicios en régimen de dos turnos continuados de lunes a domingo, percibirá mensualmente el importe establecido en el anexo I del convenio.

#### Artículo 16. Complemento localización y asistencia guardias

Los trabajadores que por el desarrollo de su actividad profesional tales como operarios y mandos en el área de mantenimiento, maquinistas, y aquellos otros puestos que por necesidades técnicas, organizativas o de producción deban estar localizados o localizables independientemente de que tengan que acudir o no al centro de trabajo por posibles averías o incidencias en la maquinaria que dificulten el proceso normal de trabajo, percibirán en concepto de complemento localización y asistencia guardias de 82 euros brutos mensuales por fin de semana efectivo de guardia.

#### Artículo 17. Pagas extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente La paga de verano se abonará el último día hábil de la primera quincena del mes de julio y la de Navidad, antes del día 15 de diciembre.

Ambas pagas serán prorrateables por doce meses, entendiéndose la fracción de semana trabajada como unidad completa.

La cuantía de dichas pagas será la que se especifique para cada uno de los grupos según el anexo I.

#### Artículo 18. Gratificación por beneficios

El 31 de marzo de cada año, si la Empresa, presenta un resultado económico positivo en el ejercicio correspondiente al año anterior, se pagará una gratificación por beneficios por el importe correspondiente a la columna 2 del Anexo I correspondiente a cada grupo profesional.

Esta paga será prorrateable de igual forma que las del artículo precedente y se deberá pagar antes del día 31 de marzo del año siguiente al de devengo. El periodo de devengo será de 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior a la fecha de pago.

Los trabajadores con contrato temporal tendrán derecho a percibir esta paga en proporción al tiempo trabajado a partir de 1 de enero del año de devengo.

#### Artículo 19. Pago del salario

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente por periodos.

#### Artículo 20. Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con un cómputo anual máximo de 1.760 horas.

Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo inferiores que se vengán realizando.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediarán doce horas.

La empresa podrá distribuir la jornada establecida en el párrafo primero de este artículo a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.

Asimismo, la Empresa podrá distribuir, por necesidades organizativas o productivas, de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo establecida en el apartado 1 de este artículo, respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal, debiendo conocer el trabajador el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de dicha distribución, con un preaviso mínimo de cinco días.

#### Artículo 21. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias serán en todo caso, voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.

El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 80 al año.

Las horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes serán retribuidas en un 20% sobre el valor de la hora ordinaria. Las horas extraordinarias realizadas los sábados serán retribuidas en un 30% sobre el valor de la hora ordinaria. Las horas extraordinarias realizadas los Domingos, Festivos y horas extraordinarias correspondientes al exceso del régimen de turnos, tendrán una retribución equivalente al 40% sobre el valor de la hora ordinaria.

La empresa podrá compensar la retribución de las horas extraordinarias, por tiempos de descanso equivalentes.

La opción respecto de la compensación de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descansos o mediante su retribución según los parámetros indicados en el párrafo anterior, corresponderá a la empresa. En este caso, no se computarán a efectos de los límites fijados en el párrafo 3 de este artículo.

Las partes firmantes se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación.

#### Artículo 22. Vacaciones.

El personal disfrutará de unas vacaciones anuales de 35 días naturales 25 días laborables (efectivos), retribuidos según el salario promedio en la jornada normal en los tres meses anteriores a la fecha en que comience su disfrute. Si para el cálculo del promedio se han de considerar meses anteriores a la entrada en vigor del convenio, las remuneraciones correspondientes a dichos meses se incrementarán a efectos del cálculo en el tanto por ciento del incremento que resulte del convenio.

La empresa fijará el plan de vacaciones atendiendo a los siguientes criterios:

-Podrá excluirse como período de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva de la empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

-Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos períodos. Uno de ellos, que, en todo caso no será inferior a 15 días naturales, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los períodos serán disfrutados en las fechas en que la empresa determine en función de las necesidades de producción.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

#### Artículo 23. Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c. Un día por traslado del domicilio habitual.
- d. 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 a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la

Prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las licencias contempladas en el presente artículo, excepción hecha de la recogida en el punto a) , se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas, al amparo de la Ley 12/2001 de la Generalitat Valenciana, en el registro administrativo de uniones de hecho de la Comunidad Valenciana. Con carácter previo a la disposición de la licencia deberá constar en la empresa copia certificada del registro.

Para hacer uso de cualquiera de las licencias señaladas será requisito necesario aportar a la empresa justificación documental de la causa que genera el derecho a la licencia.

#### Artículo 24. Maternidad

a) Suspensión del contrato por maternidad o adopción. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Igualmente en el supuesto de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el citado período a las vacaciones. Cuando el período de vacaciones 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 o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, 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 de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

c) Los trabajadores tienen derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

d) Condiciones de trabajo durante el embarazo. El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995 , que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

f) Lactancia. La trabajadora por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornada completas. La mujer podrá optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en trece días naturales consecutivos que deberá unir al período de baja por maternidad. El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva del trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses.

g) 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 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

h) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

No obstante, la empresa podrá establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 30 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

#### Artículo 25. Suspensión del contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento permanente 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.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previo 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 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión por paternidad, cuando la madre no trabaje, se podrá disfrutar desde la finalización del permiso por nacimiento hasta transcurridas dieciséis semanas desde el parto o inmediatamente después de éstas.

El trabajador deberá comunicar al empresario con quince días de antelación el ejercicio de este derecho, salvo imposibilidad manifiesta de efectuar el preaviso.

#### Artículo 26. Guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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 menor a su cargo afectado 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 menor cumpla los 18 años.

#### Artículo 27. Igualdad de oportunidades.

La empresa se compromete a aplicar el principio de igualdad y a garantizar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, edad, religión, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, ideología y afiliación sindical.

#### Artículo 28. Plan de igualdad

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Las partes entienden que la plantilla de la empresa, por una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción, no implica necesariamente un supuesto de discriminación laboral. Ello no obsta, para que las decisiones empresariales futuras procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en la estructura de la empresa.

El Plan de igualdad de Argenta Cerámica, S.L. es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Asimismo, fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Argenta Cerámica, S.L. realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

Los objetivos del plan de igualdad consistirán en medidas de acción positiva cuando se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etcétera.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Artículo 29. Trabajadoras víctimas de violencia de género

A. 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 en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

B. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

C. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

D. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

E. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

F. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

Artículo 30. Comités de empresa y delegados de personal

El comité de empresa o delegados de personal son los órganos de representación de los trabajadores ante la empresa. Su funcionamiento, composición, derechos y garantías, se regularán de acuerdo con lo que establecido en la legislación aplicable.

Los créditos horarios mensuales para miembros del comité de empresa o delegados de personal, serán los establecidos en el Art. 68 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. Comisión Paritaria

En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, se establece, para la vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación e interpretación del convenio, una comisión paritaria, que estará formada por los representantes de los trabajadores y los representantes de la Dirección, que se relacionan seguidamente:

Por la Empresa

Dña. Alma Amor López

D. Eduardo Lleó Juan

Por los trabajadores

D. Iván Julián Monfort

D. María Angeles Vivas Edo.

Cada una de las partes podrá estar asistida por uno o más asesores.

El domicilio de ambas representaciones será en Argenta Cerámica, S.L. polígono Vall D'Aba vial 5 parcela 2.

Esta Comisión entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas.

La Comisión se reunirá previa convocatoria a iniciativa de una de las partes y atenderá y resolverá las consultas y discrepancias planteadas en un plazo no superior a 7 días.

En caso de que esta comisión no sea capaz de alcanzar un acuerdo o resolver la consulta en el mencionado plazo, cualquiera de las partes integrantes de la comisión, quedará legitimada para acudir a un arbitraje voluntario.

Para el caso previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre inaplicación de las condiciones laborales pactadas en este convenio, y en caso de no alcanzado un acuerdo una vez finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a esta Comisión Paritaria que deberá resolverla en un plazo no superior a 7 días.

Si la Comisión paritaria no alcanza un acuerdo en dicho plazo o no se haya solicitado su participación, las partes deberán recurrir a la mediación del sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana (TAL), que deberá resolver en un plazo máximo de 10 días.

Si se siguen sin resolver las discrepancias cualquiera de las partes podrá someter la solución del mismo al órgano autonómico competente que deberá tomar una decisión en un plazo no superior a 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto.

Artículo 32. Seguridad y salud

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en cada centro de trabajo que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre; Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como, entre otros, el RD 171/2004, de Coordinación de Actividades Preventivas, RD 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el RD 604/2006, de 19 de mayo, y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley, así como con los siguientes:

Principios generales.

1. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación del riesgo.

2. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología no genere riesgos que superen los valores límites señalados, en su caso, por el INSHT del Ministerio de Trabajo. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

3. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes paliativos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la Prevención de la Salud y la Seguridad de los trabajadores, se informará por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

4. Siempre que exista exposición a un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación o disminución de tales circunstancias.

#### Artículo 33. Obligaciones del empresario

El empresario, conforme a lo dispuesto legalmente, deberá adoptar las siguientes medias en orden al cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

a) Realizar la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales.

b) Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias a utilizar y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud o nuevos riesgos para las personas que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Realizar investigación cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas de estos hechos.

c) Proporcionar a los 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.

d) Informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y en particular lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 y artículo 10 de la Ley 39/1999.

e) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

f) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

g) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

h) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

i) Asimismo, el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento ( artículo 20 de la Ley 31/1995 ).

#### Artículo 34. Obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales

Los trabajadores vendrán obligados en el desempeño de su actividad laboral a:

-Velar por su seguridad y salud mediante el cumplimiento de las medidas de protección establecidas, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

-Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

-Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

-No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

-Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

-Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

-Recibir formación adecuada en materia de prevención.

#### Artículo 35. Comité de Seguridad y Salud

El comité de Seguridad y Salud de Argenta Cerámica, S.L. está formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley 31/1995, por 3 delegados de prevención, de una parte, y por 3 representantes de la empresa en el mismo número.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

#### Artículo 36. Coordinación de actividades empresariales

En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004 que establece las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la Dirección

Argenta Cerámica, S.L. en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores de otras empresas realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan.

#### Artículo 37. Adecuación de puesto de trabajo

La empresa facilitará a aquel trabajador en situación de incapacidad permanente total o parcial, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un puesto de trabajo idóneo a sus facultades físicas siempre que no exista imposibilidad o incompatibilidad legal.

#### Artículo 38. Baja por enfermedad o accidente.

El trabajador, durante los tres primeros días de baja al año, en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral y con cargo a la empresa, percibirá como prestación el 60% de la base reguladora. Igualmente, y por el mismo período y causa, percibirá la referida prestación también en el supuesto de la primera hospitalización durante el año.

Los trabajadores en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán derecho a percibir el complemento hasta el cien por cien de su retribución a partir del día decimoquinto a contar desde el de la baja.

En el caso de que en el parte de accidente se califique como muy grave el complemento se percibirá a partir del primer día de la baja por accidente o enfermedad profesional.

#### Artículo 39. Vigilancia de la salud

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos al trabajo que se realice en la Empresa. Estos reconocimientos tendrán la periodicidad que determinen en cada caso los facultativos médicos con un mínimo de uno al año.

Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

#### Artículo 40. Ropa de trabajo

Argenta Cerámica, S.L. facilitará a los trabajadores ropa de trabajo de forma que dispongan de una en uso y otra para su sustitución (una de verano y otra de invierno) .

Estas prendas sólo podrán ser utilizadas dentro del centro de trabajo, quedando los trabajadores obligados a su uso, cuidándolas y conservándolas en las debidas condiciones.

**Artículo 41. Régimen de faltas y sanciones**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecida en el presente convenio y en la legislación general vigente.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves, en atención a su importancia e intencionalidad.

**Artículo 42. Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad no justificadas en un mes en la entrada o salida del trabajo.
- b) La no comunicación con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación de cualquier falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del puesto de trabajo, aun cuando sea por breve tiempo, sin causa justificada. Si el abandono causa daño a la producción o perjudica a sus compañeros de trabajo podrá ser considerado como falta grave o muy grave según los casos.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada de un día durante un período de treinta días.
- e) Los pequeños descuidos en la conservación del material que produzcan deterioros leves en el mismo.
- f) La falta ocasional de aseo o de limpieza personal, cuando ello provoque reclamaciones o quejas de sus compañeros de trabajo o jefes.
- g) Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros o a terceras personas ajenas a la empresa o centro de trabajo, siempre que ello se produzca con ocasión o motivo del trabajo.

h) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin autorización para ello.

i) La inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo que no entrañe riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, siempre que el trabajador esté debidamente informado y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.

j) La falta de atención o diligencia con el público incumpliendo las indicaciones de sus superiores.

k) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

l) Los pequeños descuidos en la observancia de los planes y métodos de prevención aprobados, siempre que no hubieran puesto en riesgo grave al propio trabajador o a sus compañeros de trabajo y no hubieran supuesto daño alguno a las instalaciones.

m) La no comunicación en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a tres días desde la expedición del parte.

n) Fumar dentro de las dependencias de la empresa o fuera de las áreas delimitadas a tal fin por la Dirección.

**Artículo 43. Faltas graves**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad no justificada en un mes en la entrada o salida del trabajo.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada de dos días durante un período de treinta días.
- c) No prestar atención o no observar la diligencia debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de una cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros o terceros o para los bienes y equipos de la empresa.
- d) La simulación de una enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo siguiente.
- e) La desobediencia y/o inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando la misma suponga riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa cuando éstos fueran obligatorios, siempre que dicho trabajador esté debidamente formado e informado y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de su trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o la salud tanto de él como de otros trabajadores.
- g) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- h) La disminución voluntaria y ocasional, sin justificar, en el rendimiento del trabajo, tanto cuantitativa como cualitativa.
- i) La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado que pudiera causar perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceras personas y que tenga relación con el trabajo.
- j) No advertir inmediatamente a sus superiores, al empresario o a quien le represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o materiales fabricados o en curso de fabricación.
- k) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- l) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social o a las retenciones del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.
- m) Usar de forma abusiva el teléfono u otros medios de comunicación de la empresa para asuntos personales sin la debida autorización.
- n) Realizar sin autorización trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, incluso fuera de los locales de trabajo.
- o) La violación del secreto de reserva obligada, si no se producen perjuicios para la empresa.
- p) Proporcionar información falsa a la dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo u ocultar maliciosamente cualquier otra información.
- q) Agravar maliciosamente cualquier enfermedad o accidente.
- r) Encontrarse en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo, sin causa justificada, así como introducir a terceros ajenos a la empresa sin la debida autorización.
- s) Registrar la taquilla de un compañero sin su autorización. Esta falta será muy grave si se utilizara violencia para forzar la taquilla.
- t) La falta de colaboración en los sistemas de control de accesos que la dirección tenga establecidos a la entrada y salida del centro de trabajo.
- u) La no comunicación en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a siete días desde la expedición del parte.
- v) La utilización de medios informáticos contraviniendo el régimen establecido en la empresa.
- w) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltas de puntualidad solo se apreciará cuando el número de ellas alcance cinco en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

**Artículo 44. Faltas muy graves**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de ocho faltas de puntualidad no justificadas en un período de tres meses o más de doce en un período de seis meses.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un período de treinta días.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendada, el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo durante el desarrollo de la actividad laboral.
- d) Hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar desperfectos en cualquier material, herramienta, máquina, instalación, edificio, aparato, enseres, documento, libro o vehículo de la empresa o del centro de trabajo.
- e) La embriaguez habitual y la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, cuando el trabajador se hubiere negado a un tratamiento de desintoxicación.
- f) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
- g) La competencia desleal.
- h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros, subordinados o terceros en el ámbito de la actividad de la empresa.
- i) La imprudencia y negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo cuando se cause accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros de trabajo o a terceros o daños graves a la empresa, siempre que el trabajador esté debidamente formado e informado y cuente con los medios específicos de protección personal y colectivos legalmente exigidos.
- j) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos profesionales cuando hubiera mediado advertencia del empresario relativa a su utilización, siempre que la empresa tuviera realizada y en conocimiento de los representantes del personal la correspondiente evaluación de riesgos.

- k) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.  
 l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo, sin justificar, tanto cualitativa como cuantitativa.  
 m) La desobediencia continuada o persistente.  
 n) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.  
 ñ) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.  
 o) Revelar planes de organización del trabajo a personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis o formularios, o copiarlos, sin autorización de la empresa.  
 p) El acoso psicológico o moral, sexual y/o la discriminación por razón de sexo.  
 q) La no comunicación en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a treinta días desde la expedición del parte.  
 r) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltas de puntualidad sólo se apreciará cuando el número de ellas alcance siete en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

#### Artículo 45. Régimen de las sanciones.

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

- a) Faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.  
 b) Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.  
 c) Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de voluntariedad de quien comete la falta.  
 b) El grupo y cualificación profesional del mismo.  
 c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

A los trabajadores que ostenten la condición de representante legal previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa en el que deberán ser oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción grave o muy grave a los trabajadores de los que conste que están afiliados a un sindicato deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales, si los hubiere, teniendo aquéllos setenta y dos horas para presentar el pliego de descargo.

En todo caso, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las sanciones que se impusieran a los trabajadores de la empresa.

#### Artículo 46. Anotación y aplicación de las sanciones

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones por faltas leves, graves o muy graves que les imponga.

La empresa tendrá dos meses de plazo para aplicar las sanciones, a contar desde la fecha de comunicación de las mismas o desde que aquéllas hayan adquirido firmeza.

#### Artículo 47. Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y moral.

A. Declaración de principios. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en la legislación laboral de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hacen responsables a los empleadores de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa del acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresivos, es responsable de las empresas. Por ello las empresas, junto con los representantes legales de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que fomenten la creación de entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

A tal fin, la empresa y la representación legal de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

B. Medidas preventivas. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios hacia su persona que garantice su intimidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

La Empresa y la representación de los trabajadores se asegurarán de que todos los trabajadores conozcan la existencia del presente procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

La empresa establecerá mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales, y en su caso procederá a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

La empresa incorporará en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en la misma información relativa a las materias que aborda el presente procedimiento.

C. Definiciones de acoso. A los efectos del presente procedimiento, se entiende por:

1. Acoso psicológico o moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad, o la integridad física o psicológica del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación de otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral o psicológico:

-Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

-La impartición de órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

-El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menosprecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros.

-Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima).

-La violencia verbal, gestual o física.

2. Por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de esos comportamientos.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo.

Una sola acción, por su especial gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o condición sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Podrán ser consideradas acciones constitutivas de acoso sexual, a título de ejemplo, las siguientes conductas:

-Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador, a la aprobación o denegación de dichos favores.

-Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo o condición sexual.

C. Procedimiento de actuación. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso. Asimismo se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Argenta Cerámica, S.L. creará una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

La Comisión estará compuesta por un representante del servicio de prevención y un representante del departamento de personal.

Procedimiento de solución mediante pronunciamiento:

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la persona víctima de acoso que presentará a su elección al Departamento de Recursos Humanos.

Los representantes de los trabajadores podrán asistir en todo momento al trabajador víctima de acoso a su instancia.

La solicitud de intervención se presentará por escrito y en ella se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la comisión de instrucción iniciará la fase de encuesta o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos, dándose audiencia individual y separada a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados, bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción.

Los trabajadores si así lo desean podrán ser asistidos en sus intervenciones ante la comisión instructora por un representante legal de los trabajadores a su elección.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la comisión mediante la elaboración de un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

La comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

3. Cuando el informe constatare la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

Cuando el informe no constatare situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizada la instrucción.

En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando la movilidad si el trabajador afectado lo solicita.

La empresa se asegurará que los trabajadores que consideren haber sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso, o los que presten asistencia en cualquier instrucción, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como punible, y en su consecuencia, susceptible de sanción disciplinaria.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de todos los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

D. Evaluación y revisión. La Empresa en colaboración con la representación legal de los trabajadores evaluará el funcionamiento e implantación del presente procedimiento con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos.

Anexo I.						
G.P.	SALARIO BASE	PAGAS EXTRA./GRAT. BENEF.	SALARIO BRUTO ANUAL (15 pagas)	PLUS NOCT	PLUS MENSUAL TRES TURNOS ROTATIVOS	PLUS MENSUAL DOS TURNOS CONTINUADOS LUNES A DOMINGO
1	1.148,39 euros	1.148,39 euros	17.225,85 euros	9,45 euros	459,35 euros	344,50 euros
2	1.012,17 euros	1.012,17 euros	15.182,55 euros	8,31 euros	404,87 euros	303,64 euros
3	995,93 euros	995,93 euros	14.938,95 euros	8,22 euros	398,37 euros	298,79 euros
4	968,29 euros	968,29 euros	14.524,35 euros	7,95 euros	387,32 euros	290,49 euros
5	931,80 euros	931,80 euros	13.977,00 euros	7,67 euros	372,71 euros	279,52 euros
6	908,07 euros	908,07 euros	13.621,05 euros	7,48 euros	363,23 euros	272,42 euros

## CONSELLERIA DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

05987-2013

### C.E.I.T.E. SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

*Resolución y Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa ZT Hotels y Resorts S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa ZT HOTELS Y RESORTS SL de la provincia de Castellón, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 3 de junio de 2013, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del Convenio al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 24 de junio de 2013.- EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO, Miguel Jarque Almela.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA ZT HOTELS Y RESORTS S.L. DE LA PROVINCIA DE CASTELLON

#### CAPÍTULO I.

##### Artículo 1. Ámbito de aplicación

###### 1. - Territorial.

El presente Convenio es de ámbito provincial por lo que será de aplicación a todos los centros de trabajo de ZT HOTELS Y RESORTS S.L., actuales y futuros, que dediquen sus actividades a la hostelería en la provincia de Castellón.

###### 2. - Funcional.

Afectará a todos los centros de trabajo de ZT HOTELS Y RESORTS S.L., dedicados a la industria de hostelería y que desarrollen la misma en sus establecimientos o instalaciones.

###### 3. - Personal.

El Convenio será de aplicación durante su vigencia a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la citada empresa y sean fijos, de temporada, eventuales o interinos que pertenezcan a sus plantillas en la actualidad o ingresen en la misma durante el transcurso de su vigencia.

###### 4. - Temporal.

El presente Convenio estará en vigor hasta el momento de entrada en vigor de un convenio colectivo para la industria de hostelería de la provincia de Castellón y como máximo hasta el 31 de diciembre del 2014. Salvo en lo relativo al art. 28.bis y las tablas salariales que mantendrán su vigencia siempre hasta el 31 de diciembre del 2014.

##### Artículo 2.