

V.- RECURSOY SUS PLAZOS:

Esta resolución no agota la vía administrativa y contra la misma, podrá interponerse Recurso de ALZADA ante la SRA. DIRECTORA GENERAL DE SALUD PÚBLICA de la Conselleria de Sanidad, con domicilio en Mícer Mascó, Núm. 31 de Valencia, o por cualquiera de los medios previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. Núm. 285 de 27 de noviembre), modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero (B.O.E. Núm. 12 de 14 de enero) en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente en que tenga lugar su notificación, de conformidad con lo establecido en el Decreto 191/2012, de 21 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Sanidad y se regulan los órganos de gestión de la Agencia Valenciana de Salud (D.O.C.V. nº 36366 de 24/12/12), y en los artículos 114 y 115.1 de la citada Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Transcurrido el plazo para interponer el Recurso de Alzada, indicado en la Resolución, sin haberlo interpuesto o notificada la Resolución del Recurso, la sanción impuesta será firme y ejecutiva
DIRECTOR TERRITORIAL DE CASTELLÓN, Fdo.: Pascual Herrero Sales.

De conformidad con la Resolución del/de la Director/a Territorial de Sanidad, se le notifica la misma y se le comunica que el importe de dicha sanción, deberá hacerlo efectivo utilizando los impresos 047 de la Generalitat Valenciana que se adjuntan al efecto, en cualquiera de las Entidades Financieras Colaboradoras para la recaudación de sanciones que se relacionan en los impresos y dentro de los plazos que se indican en los mismos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento General de Recaudación.

Se le apercibe que de no abonar la liquidación en el periodo voluntario incurrirán en el RECARGO DE APREMIO del 20% excepto si se presenta recurso de alzada, en cuyo caso los plazos se cuentan a partir del día siguiente a la fecha de la correspondiente Resolución dictada por la Directora General de Salud Pública.

LA JEFA DE SECCIÓN DE SANCIONES, Fdo.: Clara Eugenia Gómez Mateu.

CONSELLERIA DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

07100-2013

C.E.I.T.E. SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO*Resolución y Texto del Convenio Colectivo de la empresa CERAMICATRES ESTILOS S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa CERAMICATRES ESTILOS S.L., presentado en esta Dirección Territorial en fecha 27 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.º 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 Conselleria 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, 30 de julio de 2013.- EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO, Miguel Jarque Almela.

Disposición Preliminar primera. Comisión Negociadora

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por la Dirección de la Empresa Cerámica Tres Estilos S.L. y por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, según el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición Preliminar segunda. Vinculación a la totalidad

El Convenio Colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su totalidad.

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto

Este convenio tiene por objeto regular, en la empresa CERAMICATRES ESTILOS S.L., en todos sus centros de trabajo en la provincia de Castellón, tanto actuales como futuros, todas las condiciones económicas y de trabajo con exclusión de cualquier otra norma, salvo aquellas que lo son de derecho necesario y absoluto.

Artículo 2. Ambito Territorial, Personal y Funcional

El presente Convenio Colectivo se aplicará y afectará únicamente a los trabajadores de la Empresa "Cerámica Tres Estilos S.L." tanto los actuales como los que ingresen en ella durante su vigencia, cualquiera que sea su centro de trabajo dentro de la provincia de Castellón.

Se excluyen del ámbito personal los supuestos contemplados en el Artículo 1.3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo ET). El personal vinculado a la empresa por un contrato laboral especial del artículo 2 ET, que se regirá por sus respectivos Decretos reguladores o contratos individuales, no siéndoles de aplicación el presente convenio.

Tampoco será de aplicación el presente convenio a los trabajadores de otras empresas que por distintas circunstancias se encuentren prestando servicios en los locales de esta empresa y en actuaciones que no pertenecen al objeto de la misma.

Artículo 3. Temporal. Vigencia y duración

El presente Convenio surtirá efectos, cualquiera que sea el día de su firma, a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón, retrotrayendo sus efectos salariales a 1º de enero de 2013, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, momento en el que se prorrogará automáticamente, por anualidades sucesivas, si no mediara denuncia expresa con un mes de antelación a la pérdida de su vigencia.

Artículo 4. Efectos

Este convenio obliga, como ley entre ambas partes, a sus firmantes y a sus representados tanto sean personas físicas o jurídicas en cuya representación se celebra el Convenio Colectivo de Trabajo, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible por lo que no podrán pretenderse la aplicación de una ó varias de sus normas singularmente, con olvido del resto, sino que a todos los efectos habrán de ser aplicadas y observadas en su integridad.

La empresa respetará las condiciones pactadas, a título individual, que tengan establecidas a la entrada en vigor de éste convenio y que, con carácter global excedan de los mismos en conjunto y en cómputo anual. En concreto, se hace especial referencia a las mejores condiciones en cuanto a retribución de horas extraordinarias, plus de turnicidad, licencia de maternidad y abono de tres pagas extraordinarias que tenían los empleados a los que se les aplicaba con anterioridad de la firma del presente convenio de empresa, el convenio colectivo autonómico para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicos de la Comunidad Valenciana.

Artículo 5. Compensación, absorción y garantía personal.-

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación serán consideradas global y anualmente.

Dichas condiciones son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, pacto o cualquier otro concepto.

Las mejoras salariales establecidas por disposición legal de rango superior a este convenio quedarán absorbidas si no superan los salarios establecidos en el mismo, considerados en cómputo global y anual; en otro caso, se considerarán absorbidas hasta la diferencia.

Quedan exceptuados de compensación y absorción los conceptos que, por disposición legal, se declaren como no absorbibles ni compensables.

La situación económica personal considerada como percepción económica anual, será mantenida y congelada si es superior a la que resulte de aplicar las normas del presente convenio.

Artículo 6. Denuncia del convenio

Las partes comparecientes se reconocen mutuamente legitimación activa y pasiva al amparo del art. 87 del Estatuto de los Trabajadores como representantes de Empresa y Comité de Empresa para obligarse en los derechos y obligaciones dimanantes de este Convenio de Empresa firmado.

El presente convenio se considerará automáticamente prorrogado por períodos anuales si no hubiera sido denunciado por ninguna de las partes con un mes de antelación a la finalización de la vigencia del convenio.

Artículo 7. Incremento salarial

Dado que la vigencia de este convenio es de cuatro años, todas las cantidades económicas que figuran en el mismo se verán incrementadas a partir del 01 de Enero de cada año, a partir del 1 de enero de 2014, tomando como referencia el Índice de Precios al Consumo del año anterior.

Artículo 8. Cláusula de inaplicación

1. Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el artículo 7 del presente convenio no será de obligada aplicación cuando la situación y perspectiva económica de la empresa pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo de la misma.

2. El riesgo de daño sobre la empresa se justificará con cualquiera de los documentos presentados en los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda y Registro mercantil) así como, en su caso, informe de auditores, balance de situación, cuenta de resultados provisionales y los criterios estimativos que los sustentan.

3. Si la empresa resuelve no aplicar el incremento habrá de comunicarlo al Comité de Empresa por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

Memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas o productivas que motivan la decisión, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa a través de la documentación legal pertinente o la reseñada en este mismo artículo.

Relación de las previsiones y las medidas de carácter general que tenga previsto tomar para solucionar la situación.

Artículo 9. Anticipos a cuenta de convenio

En los casos en que se haya entregado o entreguen a cuenta de convenio anticipos económicos, estos serán absorbidos y compensados por el propio convenio, siempre que se hayan reflejado con claridad tales anticipos a cuenta.

En los conceptos "ad personam" reconocidos a título individual y con esta naturaleza, se trasladará el posible incremento de los mismos a la comisión paritaria de vigilancia e interpretación de este Convenio, y de no existir acuerdo entre las partes, dichos conceptos quedarán congelados.

Artículo 10. Estructura salarial.

Las retribuciones de cada trabajador para el rendimiento normal estará compuesto por el salario base, según la categoría de cada uno, y los siguientes complementos salariales:

Personales.

De cantidad o calidad de trabajo.

Complemento de puesto de trabajo.

De vencimiento periódico superior al mes.

El cálculo de la nómina a percibir por cada operario se computará por meses naturales completos, efectuándose el pago de la misma los días 05 del mes siguiente.

Artículo 11. Complementos salariales

11.1 Antigüedad. Las variaciones del complemento de antigüedad, establecido para premiar la permanencia continuada del trabajador al servicio de la empresa, se regirán por las siguientes reglas:

1. Los aumentos por años de servicio se devengarán exclusivamente por trienios. Cada trienio cumplido devengará el 3 por 100 del salario base que el trabajador perciba en cada momento.

2. El complemento de antigüedad tiene un límite de percepción del 18 por 100 del salario base y seis trienios.

3. Los porcentajes de antigüedad son acumulativos hasta el 18 por 100. Alcanzado dicho porcentaje, queda consolidado. A partir de este momento la antigüedad será revisada cada año para mantener inalterable el citado porcentaje del 18 por 100 del salario base que exista en cada momento.

11.2 Plus de asistencia. Es el complemento salarial cuyo importe se establece en los Anexos de este Convenio que se devenga por los días efectivamente trabajados.

11.3. Pagas extraordinarias, devengo y pago

1. Serán las siguientes:

a) Gratificación de Verano: Se devenga entre el 01 de Julio y el 30 de Junio del año siguiente. Se paga antes del 21 de julio del mismo año en que finaliza el devengo.

b) Gratificación de Navidad: Se devenga desde el día 1 de Enero al día 31 de Diciembre. Se paga antes del día veintiuno de Diciembre del mismo año en que se devenga.

c) Gratificación de Marzo, sustitutiva de la de Beneficios: Se devenga desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre. Se paga antes del día 31 de marzo del año siguiente en que se produce el devengo. Se abonarán 30 días de salario base más antigüedad del año del devengo. Esta paga podrá ser prorrateada por meses.

2. En cada paga extraordinaria, excepto en la de Marzo, el trabajador percibirá el promedio del salario real, en jornada normal, de los doce meses de trabajo activo anteriores a la fecha de su devengo para los trabajadores que tuvieran más de un año de antigüedad en la empresa y la parte proporcional al tiempo trabajado para los trabajadores que tengan menos de un año de antigüedad en la empresa.

11.4 Retribución horas extras

Las horas extraordinarias de Lunes a Viernes (no festivos) se compensarán con tiempo de descanso, siendo acumulables en días completos. Por acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, puede sustituirse el descanso por una compensación económica consistente 9,75 euros brutos para los empleados incluidos en las categorías 5 y 6 y de 10,25 euros brutos para los empleados incluidos en las categorías 1, 2, 3 y 4.

Las horas extraordinarias realizadas en fin de semana o festivos siempre tendrán compensación económica (9,75 euros brutos para los empleados incluidos en las categorías 5 y 6 y de 10,25 euros brutos para los empleados incluidos en las categorías 1, 2, 3 y 4), salvo que la situación financiera de la empresa lo impidiera o desaconsejara, en cuyo caso sería informado previamente a la realización de las horas extraordinarias tanto el comité de empresa como el trabajador implicado.

11.5 Plus Nocturnidad

A efectos de lo establecido en el artículo 36.2 del E.T. las horas nocturnas se retribuirán a 8,80 euros brutos la nocturnidad completa de ocho horas.

11.6 Plus Turnicidad

Cuando concurren causas técnicas, económicas, organizativas o eventualidades productivas la empresa podrá implantar temporal o indefinidamente un sistema de turnos con prestación de servicios de lunes a domingo en turnos de mañana, tarde y noche que afecte a toda o a una parte de la plantilla.

En todo caso se habrán de respetar los mínimos de descanso semanal y diario previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante el tiempo en que presten sus servicios en este cuarto turno, los trabajadores percibirán un plus mensual correspondiente al 25% del salario base. Este complemento es absorbible y compensable por otros que, obedeciendo a la misma naturaleza, se hubieran establecido.

Artículo 12. Otros complementos

12.1 Pólizas de seguro

Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a concertar y pagar en una entidad aseguradora, una póliza de seguros a beneficio del trabajador y, en su caso, de su cónyuge y/o herederos, para el pago de una vez, de las siguientes coberturas:

1. Por muerte natural o debida a accidente extralaboral (no profesional) la cantidad de 3.366,27 euros.
2. Por muerte debida a accidente en el trabajo, como consecuencia de causa externa y violenta, la cantidad de 26.925,34 euros.
3. Por invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 26.925,34 euros.

4. Por muerte a consecuencia de acciones o situaciones que laboralmente el Juzgado de lo Social considera accidente de trabajo, como son «in itinere», o de enfermedad cuyo óbito se produzca en el centro de trabajo, la cantidad de 13.462,67 euros.

5. A) Por invalidez permanente parcial derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

5. B) Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 13.462,67 euros.

Si se produjese alguna de las contingencias citadas y la empresa no tuviese concertada la póliza, vendrá obligada a pagar a los beneficiarios el importe correspondiente. Las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores copia de la póliza y relación nominal de los trabajadores incluidos.

12.2 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.

Artículo 13. Complementos extrasalariales

13.1 Plus de transporte.

Para compensar los gastos de desplazamiento y transporte que se producen a los trabajadores por acudir a sus puestos de trabajo se establece este complemento cuya cuantía será la fijada en las correspondientes tablas anexas a este Convenio. Este complemento, de naturaleza no salarial, se devengará por día efectivo de trabajo con independencia de la distancia entre el domicilio y el centro de trabajo.

13.2 Desplazamientos, dietas y kilometraje

a) Se considerará desplazamiento si el trabajador, para realizar su trabajo fuera de su centro habitual, hubiera de emplear, utilizando los medios ordinarios de transporte, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta. El exceso se le abonará como tiempo de trabajo, siempre que no se le hubiera notificado con una anterioridad de un día de antelación, o el desplazamiento se produjera cuando ya se ha incorporado a trabajar en esa misma jornada, en su centro habitual.

b) No se considerará desplazamiento el realizado dentro del municipio ni el realizado a menos de diez kilómetros a partir del límite del municipio al que corresponda el centro de trabajo.

Conociendo el trabajador con un día de antelación, como mínimo, la nueva obra de destino, éste se incorporará directamente a la misma, no devengando desplazamiento ni dieta, si la obra está a menos de diez kilómetros a partir del límite del municipio al que corresponda el centro de trabajo habitual.

Caso de que la distancia sea superior a lo antes expuesto, la diferencia de tiempo empleado se abonará como tiempo efectivo de trabajo.

El tiempo empleado para el desplazamiento dentro de la jornada de trabajo será retribuido como jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de percibir, en su caso, la dieta o media dieta correspondiente.

c) **Uso de vehículo propio.**-En el supuesto de utilizar el trabajador el vehículo propio, para el servicio de la empresa, su uso se pagará a razón de: 0,32 euros por kilómetro, durante toda la vigencia del Convenio.

d) **Dieta Completa.**-Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención que se originan en el desplazamiento y permanencia fuera del centro habitual de trabajo por orden de la empresa.

Se devengará dieta completa, el día de salida, cuando el trabajador haya de efectuar las dos comidas principales fuera de su domicilio habitual y deba pernoctar fuera del mismo.

e) **Media Dieta.**-Se devengará media dieta cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su domicilio y solo realice una de las principales comidas fuera de su domicilio habitual.

f) **Importe de las dietas.**

CONCEPTO	Manutención		Estancia
	Nacional	Extranjero	
Pernocta en municipio distinto del lugar de trabajo habitual	53,34 euros	91,35 euros	Los que se justifiquen
Sin pernoctar en municipio distinto al lugar de trabajo habitual	26,67 euros	48,08 euros	Los que se justifiquen

Artículo 14 Jornada anual

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de 40 horas semanales de trabajo efectivo con equivalencia en cómputo anual a una jornada máxima de 1.776 horas.

La Dirección de la empresa podrá, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, variar el módulo semanal de 40 horas. En dicha comunicación se determinarán los horarios diarios, la vigencia del mismo, así como deberán especificarse las causas de la modificación del módulo de jornada.

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.

Artículo 15. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se realizarán siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, manteniéndose el acuerdo de supresión de horas extraordinarias habituales.

La realización de horas extraordinarias para la recuperación de la producción correspondiente por acumulación de días festivos se hará de forma voluntaria y mediante acuerdo entre la dirección de la empresa y los trabajadores o sus representantes legales. Estas horas tendrán el carácter de estructurales.

Horas extraordinarias por fuerza mayor. Con la finalidad de clarificar los problemas que puedan surgir en relación con lo que debe entenderse sobre lo que establece el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación a prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, a efectos de la obligación de realización de horas extraordinarias de personal de mantenimiento, las partes firmantes manifiestan que se consideran como tales:

- Daños mecánicos o eléctricos graves que puedan paralizar el horno o impedir el normal funcionamiento del mismo.
- Las averías causadas por incendios, catástrofes o similares.
- Las averías que se produjeran en otras secciones, y que de no repararse impedirían el normal desarrollo de la producción.
- Y otras de entidad similar.

Artículo 16. Vacaciones

1. Las vacaciones serán de veinticinco días laborales (efectivos) por año natural completo de servicio efectivo en la empresa. Podrá pactarse el fraccionamiento de su disfrute de común acuerdo.

2. El trabajador que no tenga un año completo de servicio tiene solamente derecho a disfrutar la parte proporcional correspondiente.

3. Es nulo el pacto de cobrar las vacaciones sin disfrutarlas, salvo en el caso de que se produjera el cese del trabajador, trabajadora en cuyo supuesto se le abonará a este la parte proporcional de los días de vacaciones devengados y no disfrutados.

4. Las vacaciones comenzarán en lunes o primero de mes siempre que reúnan la condición de ser efectivos de trabajo. Salvo pacto en contrario, podrá dividirse en varios períodos de disfrute, uno de los cuales no podrá ser inferior a nueve días laborales. Los turnos para el disfrute de vacaciones serán rotativos, pasando a último lugar en cuanto a preferencia para elegir turno aquel personal que en el año anterior hubiese elegido en primer lugar y así sucesivamente, salvo pacto en contrario.

La baja por incapacidad temporal suspende o aplaza el disfrute de las vacaciones, siempre que requiera hospitalización, según se hubiera iniciado o no respectivamente. La fecha para su reanudación o inicio se pactará entre la empresa y el trabajador, debiéndose disfrutar, en todo caso, antes del 31 de diciembre del año en curso (de su devengo), prescribiendo el derecho en caso de no disfrutarlas antes de ese día, salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 17. Licencias retribuidas

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

- a) Veinte días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Un día natural, en la fecha de celebración, por matrimonio de hijos, hijas, padre o madre, hermanos o hermanas por consanguinidad o afinidad.
- c) Dos días naturales en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con alguno de estos motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día natural en caso de Bautizo o primera comunión de hijos, nietos o hermanos.
- e) Tres días naturales por el nacimiento de hijo, hija o por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con alguno de estos motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, de acuerdo con la dirección de la empresa se podrá fraccionar el permiso, siempre que en los días de utilización persistan las circunstancias que dieron lugar al nacimiento del derecho.

En el caso de que durante el permiso por nacimiento de hijo, hija, no fuera posible formalizar la inscripción del recién nacido en el Registro civil por encontrarse éste cerrado, la empresa concederá al trabajador un permiso retribuido por el tiempo necesario para la realización de este trámite.

f) Un día natural por traslado del domicilio habitual, dos días cuando el traslado sea a otra población.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Se considerará deber inexcusable de carácter público y personal aquél que de no cumplir en ese momento concreto le supusiera al trabajador/a perjuicios civiles, penales o administrativos.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Artículo 46.1 del ET.

En el supuesto de que el trabajador, trabajadora 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.

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

i) El tiempo necesario para asistir a la consulta del especialista de la Seguridad Social, previo volante o justificante del médico de medicina general de la Seguridad Social.

j) El tiempo necesario para asistir a la consulta del médico de medicina general de la Seguridad Social, siempre que el trabajador o trabajadora acredite que aquél ha emitido volante de remisión al especialista y no pueda ser atendido fuera del horario de trabajo.

k) El tiempo necesario para asistir al primer examen de conducir de las categorías A o B. Los otros días del examen así como para, en su caso, otras convocatorias o exámenes, sin retribuir.

l) Las horas necesarias para asistir a exámenes liberatorios, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional legalmente reconocido.

2. En los casos de nacimientos de hijo, hija 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 2 del Artículo 33 de este Convenio.

3. Licencia por maternidad. El período legal de suspensión del contrato por maternidad, queda incrementado en una semana adicional, que tendrán la consideración de permiso retribuido. Durante este periodo adicional de dos semanas la trabajadora percibirá el cien por cien de su salario. Este tiempo adicional se considerará como trabajo a efectos del cálculo de pagas extraordinarias.

4. 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, acreditando la imposibilidad de realizarlos fuera de la misma.

5. Lactancia. La trabajadora por lactancia natural 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.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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 18. Organización, dirección y control de la actividad laboral

Es competencia de la dirección de la empresa, de acuerdo con lo previsto en este convenio, con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y con la legislación general laboral vigente, 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, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquélla adopte, entre otros, en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

Artículo 19. Ingresos y período de prueba

1. Se acuerda un período de prueba de seis meses para los técnicos titulados, dos meses para los técnicos no titulados, un mes para el personal administrativo y quince días para el resto de trabajadores.

2. El empresario propondrá y el trabajador realizará las experiencias que constituyen el objeto de la prueba las cuales se corresponderán con las funciones a realizar.

3. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al Grupo o Nivel profesional y al 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.

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por escrito, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

5. La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, pero no la del contrato a tiempo o servicio u obra determinado.

6. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así está especificado en su contrato de trabajo.

Artículo 20. Preaviso por extinción de contratos

a) El empresario se obliga a preavisar por escrito al trabajador la finalización de su contrato de duración determinada, y en su caso la prórroga del mismo, excepción hecha de los contratos de interinidad, en los plazos de tiempo que a continuación se indican:

-15 días, en los contratos de duración igual o superior a seis meses.

- 7 días, en los contratos de duración superior a un mes pero inferior a seis meses.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al trabajador a exigir una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

Artículo 21. Ceses voluntarios

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal técnico titulado, personal técnico no titulado, Grupos Profesionales 1 y 2: dos meses.

Personal de los Grupos Profesionales 3 y 4: un mes.

Personal de los Grupos Profesionales 5 y 6: 15 días.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento y con las formalidades exigidas en la legislación vigente. El incumplimiento del plazo de liquidación imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de quince días.

La falta de preaviso por parte del trabajador permitirá a la empresa reclamar una indemnización por daños y perjuicios cifrada en los salarios correspondientes a los días de retraso en el preaviso.

Artículo 22. Régimen de faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por las empresas 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 23. 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.
- ñ) Cualquier otra de carácter análogo.
- Artículo 24. 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.
- x) Cualquier otra de carácter análogo.
- Artículo 25. 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 ocasionase 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.
- s) Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencial.

Artículo 26. Aplicación de las 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.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a seis meses, para ascenso al Grupo o Nivel profesional superior.

C) Faltas muy graves:

- a) Pérdida temporal del Grupo o Nivel profesional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de quince días a dos meses.
- c) Despido disciplinario según el Artículo 54 ET.

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

Artículo 27. Régimen de sanciones

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

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan. La de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán los siguientes:

- Sanciones leves, veinte días.
- Sanciones graves o muy graves, veinte días.

Artículo 28. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescriben a los quince días; las graves a los veinticinco días y, las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 29. Prendas y Equipos de Trabajo

La empresa facilitará a los trabajadores, salvo personal de oficinas, 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 30. Reconocimientos médicos

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, facilitando los reconocimientos médicos precisos indicados por los servicios de vigilancia de la salud de acuerdo con las prescripciones legales.

Artículo 31. Acción sindical

El crédito horario mensual para componentes del Comité de Empresa podrá acumularse en uno o varios de los componentes del Comité.

Artículo 32. Comité de Salud Laboral

El Comité de Salud Laboral es el órgano interno especializado de participación en ésta materia. Su composición, convocatorias, funcionamiento y competencias serán la que determine la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (BOE de 10/11/95) y demás normas reglamentarias de desarrollo.

La Empresa facilitará el que los miembros del Comité de Salud Laboral puedan asistir a cursos sobre esta materia organizados por el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo, o la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo.

Artículo 33. Comisión negociadora, paritaria y de interpretación y vigilancia del convenio colectivo.**Creación.**

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión negociadora, paritaria y de interpretación y vigilancia del convenio (en adelante comisión paritaria), como órgano de interpretación y vigilancia del convenio.

La comisión paritaria estará integrada por un máximo de 3 miembros por cada una de las partes, con voz y voto cada uno de ellos. Se podrán utilizar los servicios ocasionales o permanentes de profesionales, en cuantas materias sean de su competencia.

La comisión paritaria podrá crear subcomisiones para tratar los distintos temas que se planteen, si ambas partes están de acuerdo. Estas subcomisiones habrán de regirse por las mismas normas generales que la comisión paritaria.

Cargos.

La comisión paritaria tendrá un presidente y un secretario. Cada uno pertenecerá a cada una de las dos representaciones que la integran, alternando anualmente el cargo que representan.

El presidente convocará las reuniones, moderándolas, dando voz de forma alternativa y sucesiva a cada interviniente que lo solicite, así como dando por finalizadas las intervenciones. Dará igualmente fin a las reuniones, ordenando levantar acta al secretario, y firmando junto con este la misma, así como el resto de asistentes.

El secretario levantará acta de las reuniones de la comisión paritaria, y llevará un registro de las mismas, certificando el contenido de las mismas cuando sea requerido para ello.

Funciones.

Son funciones de la comisión paritaria, las siguientes:

- 1) La interpretación y vigilancia del convenio.
- 2) El análisis y negociación de las discrepancias que genere la interpretación del convenio, y cualquier otra negociación que se lleve a efecto entre los trabajadores y la empresa, o los representantes de los trabajadores y la empresa.
- 3) La negociación sobre:
 - a. Expedientes disciplinarios
 - b. Crisis
 - c. Seguridad e higiene en el trabajo
 - d. Seguimiento del plan de igualdad
- 4) Regulará el reglamento que le sea de aplicación.
- 5) Resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificación sustancial de las condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor), y 51 (Despido colectivo por causas objetivas).
- 6) Resolver las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación en la empresa de las condiciones de trabajo referidas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

7) Entenderá de forma previa y obligatoria a la vía jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la comisión paritaria levantará la correspondiente acta en un plazo no superior a 20 días naturales.

8) Actuará como comisión de igualdad, con competencias sobre seguimiento del plan de igualdad incorporado al presente convenio.

9) Revisar el presente convenio, así como cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Procedimiento.

La comisión paritaria resolverá cualquier interpretación que se le someta en el plazo máximo de 20 días naturales. En caso de no resolverse en dicho plazo, tendrá que nombrar un árbitro, que, en caso de ser aceptado por ambas partes, dictará su laudo en 20 días naturales, quedando expedita, a partir de dicha fecha, la vía jurisdiccional.

Cualquier conflicto sobre la interpretación del presente convenio se someterá al dictamen de la comisión paritaria, como trámite previo a su remisión a la jurisdicción competente. En este caso, la comisión resolverá en el plazo de 20 días naturales, quedando expedita, a partir de dicha fecha, la vía judicial.

Los acuerdos adoptados en el seno de la comisión paritaria, tendrán la misma eficacia que el presente convenio.

Convocatoria.

La comisión paritaria se reunirá, previa convocatoria del presidente, que deberá convocarla siempre que sea solicitado por un mínimo de cuatro de sus miembros, en el plazo improrrogable de 10 días naturales, desde la recepción de la solicitud.

El presidente podrá, asimismo, convocarla por iniciativa propia.

Si, solicitada la convocatoria, esta no se celebra en el plazo establecido, se entenderá evacuada la consulta a la comisión, quedando expedita la vía jurisdiccional.

Artículo 34. Plan de Igualdad.**Definición y objetivo.**

El plan de igualdad de la empresa Cerámica Tres Estilos S.L. es un conjunto de medidas dirigidas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos en el seno de esta empresa, por lo que, pretende impedir cualquier discriminación por razón de sexo, siguiendo el espíritu de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su artículo 46 establece:

“1. Los planes de igualdad en las empresas son 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 a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán 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.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

El objetivo del presente plan es conseguir la plena igualdad de trato y oportunidades entre los hombres y mujeres de esta empresa, que implica que, a igualdad de aptitudes, formación y cualificación, hombres y mujeres desempeñarán sus tareas sin que pueda prevalecer discriminación por razón de sexo, edad, raza, religión, ..., sin que resulten tampoco un obstáculo para el acceso a la formación y promoción en la empresa.

Ámbito de aplicación.

Se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras a los que le es de aplicación el presente convenio.

Medios.

Como principal responsable de la ejecución del plan, la empresa pondrá al servicio del mismo los medios materiales y humanos que se requieran, de acuerdo con la ley y sus posibilidades.

Vigencia.

El presente plan tendrá la misma vigencia que el convenio colectivo. Perdida la vigencia del convenio por denuncia del mismo, la comisión paritaria estudiará si procede el desarrollo de nuevas acciones.

Áreas del plan de igualdad.

- 1) Acceso al empleo
- 2) Conciliación de la vida laboral y familiar
- 3) Clasificación profesional, promoción y formación
- 4) Retribuciones
- 5) Salud laboral y comunicación

En cada área se definen uno o más objetivos, así como las actuaciones previstas para su consecución.

Área de acceso al empleo.

El objetivo de esta área es garantizar la igualdad entre sexos en el acceso al empleo en esta empresa. Para su consecución se realizarán las siguientes acciones:

Redactar el protocolo para las entrevistas de los aspirantes a puestos de trabajo, eliminando de los mismos aquellos datos personales que pudieran resultar discriminatorios e irrelevantes.

Área de conciliación de la vida laboral y familiar.**Objetivos:**

Gestionar los tiempos para alcanzar un equilibrio entre la atención de las necesidades de conciliación familiar con el desarrollo profesional y la eficiencia en el puesto de trabajo.

Garantizar que estas medidas sean posibles para todo el personal, sin distinción de sexo, antigüedad o tipo de contrato, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Acciones:

Realizar un seguimiento del absentismo laboral.

Se ha ampliado en el presente convenio en dos semanas el permiso de maternidad. Estas dos semanas podrán ser utilizadas igualmente por ambos sexos.

Área de clasificación profesional, formación y promoción:**Objetivos:**

Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todas las categorías profesionales

Garantizar que la formación permita el desarrollo de las habilidades y capacidades de todos los trabajadores/as sin distinción de sexo.

Acciones:

Revisar anualmente la composición equilibrada de sexos en todas las categorías y puestos.

Informar a toda la plantilla, sin distinción de sexos, las actuaciones de la empresa para la formación y promoción de los trabajadores/as.

Formar en igualdad a las personas de nuevo ingreso.

Formar a la comisión paritaria en materia de igualdad.

Área de retribuciones:

En las tablas salariales del presente convenio no existen diferencias salariales entre hombres y mujeres, por lo que el objetivo que se establece en esta área es mantener siempre un sistema retributivo equilibrado e igual para todo el personal.

Acciones:

Realizar anualmente un seguimiento de las retribuciones para comprobar el mantenimiento de la igualdad retributiva entre todo el personal.

Área de salud laboral y comunicación:**Objetivos:**

Potenciar la salud laboral de manera global y en particular la relacionada con la condición sexual de la mujer en periodo de gestación.

Promover la prevención en materia de acoso moral y sexual en cualquiera de sus modalidades, formando y sensibilizando a todo el personal de la empresa.

Difundir cuantas cuestiones relativas a la igualdad surjan.

Evitar el uso de todo lenguaje sexista en toda comunicación, tanto escrita como verbal o visual.

Acciones:

Adaptar el puesto de trabajo de la trabajadora en situación de embarazo en caso necesario, siempre que las condiciones del puesto de trabajo lo permitan.

Garantizar, en caso de gestación, en la medida de las posibilidades de la empresa, el cambio de puesto de trabajo, si hubiera riesgo para la salud de la madre o el feto.

Facilitar a las trabajadoras en periodo de gestación la suspensión temporal del empleo, si no hubiese puesto de trabajo alternativo.

Difundir el plan de igualdad.

Difundir las actuaciones desarrolladas en materia de igualdad en la empresa.

Mantener informada a la comisión paritaria en materia de esta competencia.

Protocolo de actuación en supuestos de acoso en el ámbito de la empresa.

La empresa promocionará la mejora de las condiciones de trabajo a todos sus empleados/as y aumentará su nivel de protección de la seguridad y salud, no solo ante los posibles riesgos de daño físico, sino también frente a aquellas situaciones que puedan originar deterioro en la salud psíquica de su persona.

La comisión paritaria tendrá la condición de comisión de igualdad, que tendrá como fin velar por la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres en el ámbito de esta empresa, libres de intimidaciones y discriminaciones.

Todos los tipos de acoso laboral atentando contra la dignidad y la libertad sexual de las personas y entrañan un riesgo para la integridad moral y la salud psíquica y física de trabajadores y trabajadoras, atentando contra la dignidad de las personas que sufren el acoso y privando de dignidad a quien acosa.

El acoso laboral afecta negativamente al trabajo. La ansiedad que genera en sus víctimas provoca una disminución en el rendimiento y la eficacia, terminando por afectar al estado anímico y favoreciendo el absentismo laboral.

La empresa, en colaboración con los representantes de los trabajadores/as asume el compromiso de adoptar cuantas medidas sean posibles y necesarias para prevenir y eliminar el acoso laboral, favoreciendo un entorno laboral donde se respete la dignidad y gene-

rando una cultura de respeto recíproco que evite cualquier modalidad de acoso, y, por ello, aplicará la sanción que corresponda de acuerdo con este convenio colectivo a la persona acosadora.

Todo el personal de la empresa tiene el deber y el derecho de ayudar a garantizar un entorno laboral exento de acoso. La dirección de la empresa garantizará el carácter urgente y confidencial del proceso interno y facilitará todos los medios posibles para evitar que se repitan estas situaciones de acoso.

El objetivo del presente protocolo es establecer el procedimiento a seguir en caso de detectarse conductas que pudieran ser catalogadas como de acoso en el ámbito laboral, adoptando las medidas correctoras necesarias para que tales conductas cesen, protegiendo a las personas afectadas.

Ámbito de aplicación.

Este procedimiento de actuación será de aplicación a todos los trabajadores/as independientemente de su tipo de contrato laboral que presten sus servicios en la empresa Cerámica Tres Estilos S.L.

Definiciones:

Acoso sexual: la LOI define el acoso sexual en su art. 7.1, como: "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo." La directiva 2002/73/CEE, de reforma de la directiva 76/2007/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, introducía en esta definición dos matices: a) al comportamiento verbal o físico, añadía la característica de no deseado; b) al entorno intimidatorio degradante y ofensivo, lo calificaba también de hostil y humillante. En esta definición quedan comprendidas dos modalidades de acoso sexual: el chantaje sexual, y el acoso sexual ambiental.

Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual: se habla de chantaje sexual cuando se utiliza el sexo carnal como moneda de cambio para el sometimiento laboral del trabajador o trabajadora a cambio de formación profesional, mantenimiento del empleo, salario, promoción profesional, ...

Acoso sexual ambiental: se entiende por acoso sexual ambiental el utilizar en el medio laboral una conducta sexual determinada que tiene como consecuencia, interesada o no, un ambiente de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo. Comportamientos constitutivos de acoso sexual ambiental: insinuaciones y comentarios de carácter sexual; comentarios obscenos y tocamientos de carácter sexual; petición reiterada de citas, verbales o escritas, que inciten o presionen a mantener relaciones sexuales; tocamientos, acercamientos excesivos, roces innecesarios, gestos obscenos, miradas insinuantes, abrazos o besos no deseados, acorralamientos, ... ; comentarios despectivos u ofensivos sobre apariencia o condición sexual; presionar después de la ruptura sentimental de un compañero/a; realizar actos sexuales bajo presión de despidos; asaltos y agresiones sexuales.

Acoso por razón de sexo: la LOI establece en su art. 7.2.: "constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo." Comportamientos de acoso por razón de sexo: no promocionar a una trabajadora o trabajador por su condición sexual; remunerar salarios inferiores o superiores por condición de sexo; no contratar o despedir a un trabajador/a por razón de sexo; acoso por razón de maternidad; acoso por el ejercicio de la paternidad en los supuestos que ampara la Ley; acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares; expresiones tendentes a despreciar o minusvalorar el sexo femenino o masculino, tanto de compañeros o compañeras como de superiores jerárquicos.

Acoso moral o mobbing: es la situación que se crea cuando una persona o grupo ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (unos 6 meses de media) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima/s, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que, finalmente, la víctima o víctimas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Acoso por razón de raza: constituye acoso por razón de raza cualquier comportamiento, verbal o físico, realizado en función de la raza a la que pertenezca la trabajadora o el trabajador, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de religión: se entiende por acoso por razón de religión cualquier comportamiento, verbal o físico, realizado en función de la religión que profese una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

Otras razones de acoso.

Edad; discapacidad psíquica o física; enfermedad; orientación sexual; ideas políticas y/o sindicales; y cualquier otra de efecto similar.

Formación.

1) La formación y la información son las principales herramientas para prevenir el acoso.

2) Se incluirá dentro de la formación en la empresa la cultura de igualdad.

Sospecha de acoso moral o sexual.

Se entenderá que existe sospecha de acoso moral o sexual, cuando una trabajadora, trabajador o un grupo de ellos notifiquen a la comisión paritaria (comisión de igualdad), la existencia de alguna situación que pudiera estar englobada en los supuestos definidos.

El acoso seguirá considerándose como sospecha mientras no exista una resolución que indique que ha existido o no el mismo, después de una investigación al respecto.

La persona que sospeche que está sufriendo algún tipo de acoso laboral puede y debe intentar solucionar el problema de manera extraoficial hablando con la persona que muestra el comportamiento no deseado, haciéndole saber que su conducta es ofensiva e indeseado, que le incomoda y le interfiere en el trabajo con el fin de que cambie de actitud. En el caso de que el diálogo entre las personas implicadas no solucione el problema, o bien porque a la persona afectada le resulte extremadamente difícil hacerlo personalmente, debe ponerlo en conocimiento de la comisión paritaria-de igualdad, quienes se encargarán de iniciar el procedimiento.

En cuanto al funcionamiento de la comisión de igualdad, para la instrucción y resolución de los supuestos de acoso que se le planteen, será el establecido por la comisión paritaria para la adopción de acuerdos en su seno, con las variaciones que por la especialidad de la materia, dicha comisión entienda conveniente incluir.

Disposición Final Única. Normas subsidiarias

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto, como derecho supletorio a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, con exclusión cualquier otro convenio colectivo.

CONSELLERIA DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

07154-2013

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

Resolución y Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Limpiezas de Edificios y Locales de la provincia de Castellón

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 24 de julio 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, 30 de julio de 2013.- EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO, Miguel Jarque Almela.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE EMPRESAS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN PARA LOS AÑOS 2011-2014.

CAPÍTULO I

Ámbito del Convenio; fecha de efectos, duración y prórroga; compensación y absorción; garantía personal.

Art. 1.- **Ámbito de aplicación del Convenio.-** El presente Convenio será de aplicación y regulará las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales que desarrollen sus actividades en la provincia de Castellón. Quedando incluidas