

82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Cruz Roja podrá iniciar el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, en las materias contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para ello la Cruz Roja comunicara a los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio, y a la Comisión Paritaria, el inicio del procedimiento de descuelgue, alegando las causas en las que se fundamente y entregando la información y documentación preceptiva y convocando al inicio del preceptivo periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Si se llegase a un acuerdo en el periodo de consultas se procederá a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio sobre las que se haya acordado el descuelgue, determinando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la entidad y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.

En caso de desacuerdo entre la Cruz Roja y la representación legal de los trabajadores sobre la aplicación de la cláusula de descuelgue, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a un arbitraje de obligado cumplimiento.

El árbitro se elegirá de mutuo acuerdo por ambas partes y en caso de no ponerse de acuerdo el nombramiento del árbitro se someterá a la decisión de la autoridad laboral.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN GRANADA

Nivel	Categoría profesional	Euros al retributivo mes 2013
Grupo I. Titulados		
Nivel 1	Licenciatura Universitaria, Grado con máster o asimilado	1.410,91
Nivel 2	Diplomatura Universitaria, Grado o asimilado	1.345,60
Grupo II. Administrativos		
Nivel 3	Jefe Superior	1.312,63
Nivel 4	Jefe de Primera	1.262,88
Nivel 5	Jefe de Segunda	1.214,68
Nivel 6	Oficial de Primera	1.132,46
Nivel 8	Oficial de Segunda	1.063,15
Nivel 13	Auxiliares	958,59
Grupo III. Personal de Actividades		
Nivel 6	Educadores/as, Técnico/a Gestión Salvamento Marítimo	1.132,46
Nivel 7	Monitores/as y Cuidadores/as	1.083,79
Nivel 9	Gestor/a de Proyecto	1.042,48
Nivel 13	Auxiliar Clínica, Auxiliares en Geriatría, Socorristas, Monitor/a Formación, Monitor/a Actividades, Operador/a de Comunicaciones	958,59
Grupo IV. Profesionales de Oficio		
Nivel 8 A	Conductor/a D	1.064,37
Nivel 13	Cocinero/a, Técnico/a Mantenimiento, Instalador/a Teleasistencia Domiciliaria, Monitor/a Transporte Adaptado, Conductor BTP	958,59
Nivel 13	Limpiador/a, Personal de Captación de Fondos	958,59

Plus de transporte: 80,46

Ayuda de estudios/año: 131,43

Jubilación 60: 4.017,30

Jubilación 61: 3.443,39

Jubilación 62: 2.869,50

Jubilación 63: 2.295,61

Jubilación 64: 1.434,74

Nocturnidad: 15% Salario base

Festivo especial: Día ordinario x 2

ANEXO II. CALCULO DEL COMPLEMENTO DE CONVENIO AD PERSONAM II

Conforme a lo recogido en el artículo 9 se ha acordado la compensación por el aplazamiento de la subida salarial estipulada en el I Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Granada, y su sustitución por un Complemento Ad Personam denominado Complemento de Convenio II de acuerdo con el siguiente criterio de cálculo.

Para los empleados que formen parte de la plantilla el 1 de enero de 2014 y que hubiesen generado el derecho de cobro en el año 2012 recibirán un importe del 3,4% de todos los conceptos económicos. Este complemento se abonará desde enero del 2014.

Este complemento "ad personam" será cotizable y actualizable anualmente en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos salariales, y no será ni absorbible ni compensable.

Firmas ilegibles.

NUMERO 3.726

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

EDICTO

RESOLUCION de 28 de abril de 2014, de la Delegación Territorial de Granada, de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Lactalis Puleva, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Lactalis Puleva, S.L. (con código de convenio nº 18100121012014), acordado entre la representación de la empresa y el Comité de Empresa, presentado el 1 de abril de 2014 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López.

CONVENIO COLECTIVO DE LACTALIS PULEVA, S.L. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA

CAPITULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES APLICACION

Artículo 1. Determinación de las partes que conciertan el presente convenio

Las partes negociadoras del presente convenio, legitimadas a tenor de lo establecido en los artículos 87 y 88 del

Estatuto de los Trabajadores, son La Dirección de la empresa Lactalis Puleva, S.L. y la representación de los trabajadores, formada por el Comité de Empresa del centro de trabajo de Granada legalmente constituido

Artículo 2. Ambito de aplicación

El presente convenio será de aplicación y regulará las condiciones de trabajo del centro de trabajo de Lactalis Puleva, S.L.U., en Granada, Camino de Purchil número 66.

Artículo 3. Ambito funcional y personal.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios a la empresa en el Centro de Trabajo de Granada, así como a los desplazados en comisión de servicios a otros centros de trabajo de la empresa.

Artículo 4. Ambito temporal

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre del año 2015, prorrogándose tácitamente de año en año, hasta la firma de un nuevo Convenio que lo sustituya. Para la negociación de un nuevo convenio, cualquiera de las partes podrá denunciar con quince días de antelación a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. En el plazo de quince días desde el vencimiento el convenio, se constituirá la mesa negociadora y un calendario de negociación continuado.

Artículo 5. Absorción y compensación

A) Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la Empresa a la fecha de iniciarse la aplicación del presente convenio, se compensarán con las nuevas condiciones que en el mismo se establecen. Asimismo, todas aquellas factibles de compensarse, lo serán concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual.

B) Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio Colectivo, serán absorbibles concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual, hasta donde alcancen por los aumentos o mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales o pactos de carácter general.

Artículo 6: Vinculación a la totalidad

El presente Convenio se considera como una unidad integrada por todo su articulado y tablas anexas, asumiendo las partes su cumplimiento y vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad total o parcial de alguna o algunas de las cláusulas pactadas, ambas partes negociadoras se comprometen a reunirse en el plazo de 10 días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución, a fin de determinar la trascendencia de dicha anulación sobre la totalidad, y en caso de considerarse como no sustancial, renegociar el contenido de las mismas. Si en el plazo de un mes, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes negociadoras no alcanzasen acuerdo expreso, deberá ser revisado el Convenio en su totalidad, estableciéndose el calendario de renegociación de la totalidad del Convenio.

Artículo 7. Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se creará una comisión integrada por seis miembros, tres

miembros del Comité de Empresa, y otro tres de la Dirección, elegidos para cada tema a debatir.

La Dirección y trabajadores/as de la Empresa, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan, derivados de la aplicación o interpretación del Convenio se someterán a dicha Comisión de Interpretación. La resolución de esta Comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional. El plazo para esta resolución, será de un máximo de cuatro días para asuntos extraordinarios y de 10 días para asuntos ordinarios.

En caso de desacuerdo, las partes se acogerán al Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía.

Artículo 8. Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir en los supuestos de no aplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio Colectivo.

En cumplimiento de art. 85. 3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose al efecto el siguiente procedimiento:

En caso de desacuerdo las partes someterán sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, desde que le fuese planteada la discrepancia.

Si la Comisión Paritaria del Convenio no diera contestación a la solicitud en los plazos referidos, o su pronunciamiento no permitiera el acuerdo, las partes someterán su discrepancia al Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) u órgano que corresponda de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

CAPITULO SEGUNDO. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo tanto técnica como práctica corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a los trabajadores/as y a sus representantes por la normativa vigente.

La Dirección de la empresa, según las disposiciones legales vigentes respetará los contenidos propios de la categoría profesional. Cuando por las mismas circunstancias organizativas se produzcan cambios de funciones en los puestos de trabajo que alteren las recogidas en las categorías profesionales en las que estén incluidos esos puestos, la Dirección de la Empresa informará al Comité de empresa.

Es responsabilidad de la empresa poner a disposición del personal todo el material necesario para el desarrollo normal del trabajo.

Cuando la empresa y los representantes del personal declaren la modificación profesional originada por motivos

tecnológicos, de organización o de producción y autorizada por la Autoridad Laboral o por la legislación vigente, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a los cursos que con este fin se convoquen. Esta formación se realizará preferentemente dentro del horario laboral, y será considerada en todo caso tiempo efectivo de trabajo.

Las Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se llevarán a cabo de acuerdo con lo contenido en el artículo 41 del RD 1/1995 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores) y sus posteriores modificaciones.

Artículo 10. Discreción profesional.

El sigilo profesional deberá guardarse mediante discreción absoluta, en cuanto afecta a las actividades propias de la empresa, procesos de ejecución, instalaciones, proyectos de estudios, contratos, contabilidad, precios, costos y toda clase de documentos, así como a cualquier otra información que por el propio trabajo se llegue a conocer.

CAPITULO TERCERO. JORNADA

Artículo 11. Jornada de trabajo.

La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1.770 horas. Se considerarán como tiempo de trabajo efectivo dos días de permiso retribuido por asuntos propios conforme a los términos previstos en el apartado h) del artículo de licencias retribuidas de este convenio.

La distribución de la jornada de trabajo será regular durante todo el año, a razón de cuarenta horas semanales.

Se establece como horario regular para todo el año el siguiente:

- De lunes a jueves de 9.00 horas a 18.00 horas. Se tomará un mínimo de media hora y un máximo de hora y media para la comida.

- Viernes de 9.00 horas a 15.00 horas. Se realizará una jornada continuada de mínimo 6 horas.

- 24 y 31 de diciembre de 9.00 horas a 15.00 horas. Se realizará una jornada continuada de 6 horas, siendo no recuperables el resto de horas.

Estos horarios se consideran horarios de referencia, pudiéndose adaptar de manera voluntaria por el trabajador en los siguientes términos:

FLEXIBILIDAD HORARIA:

Se flexibilizan los horarios de entrada y salida, con el conocimiento del superior jerárquico, y siempre que se cumpla con la jornada semanal (40 horas), estableciéndose un horario núcleo o de presencia obligatoria para cada horario de los establecidos en los párrafos anteriores:

- De lunes a jueves se considera horario obligatorio de presencia los periodos comprendidos de 9.30 horas a 14.00 horas en horario de mañana y de 15.30 horas a 17.00 horas, en horario de tarde (6 horas). Siendo el rango de flexibilidad de entrada de 8.00 horas a 9.30 horas, y de salida de 17.00 horas a 19.30 horas.

- El viernes y los días 24 y 31 de diciembre, el horario obligatorio de presencia serán el comprendido entre las 10.00 horas a 14.30 horas (4 horas y 30 minutos). Siendo el rango de flexibilidad de entrada de 8.00 horas a 10.00 horas y de salida de 14.30 horas a 16.00 horas

Durante este periodo diario de presencia obligatoria el trabajador no puede abandonar su puesto de trabajo sin causa justificada y sin previo conocimiento y autorización de su superior jerárquico.

Todo ello sin perjuicio de que hubiese que garantizar hasta las 18.00 horas el servicio a clientes, otros departamentos o países en el horario regular o el viernes tarde, para lo que cada departamento deberá garantizar la presencia de los recursos adecuados para el correcto funcionamiento.

Durante el mes de diciembre de cada año se hará público el calendario de trabajo del año siguiente en el que se recogerán los días laborables y se determinará, en su caso, el número de días de exceso de jornada que resulten una vez aplicado el computo anual de 1.770 horas, que serán compensadas con tiempo de descanso equivalente.

Para el año 2013: 5 días de exceso de jornada

Para el año 2014: 6 días de exceso de jornada

Para el año 2015: 6 días de exceso de jornada

Estos descansos (excesos de jornada) podrán tomarse en horas, o acumuladas en jornadas completas o en medias jornadas, siendo obligatorio para su disfrute el pacto entre el trabajador y su superior jerárquico.

La compensación de estas horas deberá realizarse dentro del año natural en que se produce, no pudiendo trasladarse a ejercicios posteriores.

De manera excepcional para el año 2014, para aquellos departamentos que venían disfrutando de jornada intensiva durante los meses de verano, se podrá realizar una jornada de 41 horas semanales, al objeto de generar una bolsa de horas suficiente que se compensará preferentemente, en las tardes de lunes a jueves de los meses de julio y agosto, siempre que la organización del departamento así lo permita, se garantice el servicio en horario de tardes, y se cumpla en estos días un horario mínimo de 6 horas diarias por la mañana. Se podrá tomar el tope máximo de 28 tardes. El empleado que opte por este horario y esta fórmula de compensación de jornada deberá acordarlo previamente con su superior jerárquico.

Sin perjuicio del horario anteriormente fijado, se podrán fijar horarios especiales en aquellos departamentos que por justificada razón de organización del servicio así lo precisen. La dirección de la empresa cuando surja la necesidad de hacer una modificación de esta índole, estará a lo dispuesto en cuanto a plazos y comunicaciones se refiere el Estatuto de los Trabajadores (artículos 41.1 y 41.3).

HORARIOS ESPECIALES:

Area de Logística (Supply Chain):

- Los trabajadores adscritos a este área tendrán de lunes a viernes horario de 9.00 horas a 18.00 horas con un intervalo mínimo de media hora y máximo de una hora para la comida.

Este horario podrá flexibilizarse siempre que se cumplan las condiciones de jornada de ocho horas diarias en turno partido, y que cubra de forma continua las horas del servicio que presta este área, por lo que no podrán ausentarse todos los trabajadores al mismo tiempo para comer, sino que deberán coordinarse para que el horario de servicio continuado esté cubierto.

Para los departamentos de Transporte y Servicio al cliente, podrá establecerse un sistema de presencias rotativas para cubrir el servicio de los viernes tarde, al objeto de facilitar que el mayor número posible de empleados adscritos a estos departamentos pueda finalizar su jornada de viernes a las 15 horas.

En la semana que no corresponda realizar la tarde del viernes, el empleado compensará en la misma semana las horas de diferencia con la jornada semanal.

Area Comercial y Marketing

- Los trabajadores adscritos a estas áreas, en razón a las especiales características de las mismas, podrán realizar el horario regular siempre que sea posible, si bien y al objeto de cubrir adecuadamente el servicio, se podrá adecuar el horario de trabajo al objeto de facilitar las actividades propias que sean necesarias cubrir fuera del mismo, pudiéndose programar actividades de lunes a domingo, y respetándose el límite semanal de 40 horas semanales.

CAPITULO CUARTO. VACACIONES-LICENCIAS-DESCANSO SEMANAL

Artículo 12. Vacaciones

Todo trabajador/a disfrutará de unas vacaciones retribuidas de veintidós días laborables, computándose a efectos económicos en cuanto a liquidaciones finiquitas de vacaciones no disfrutadas y cotización a la Seguridad Social de treinta días naturales.

El trabajador/a que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Se confeccionará un calendario de vacaciones por departamento. Este calendario se publicará antes del 15 de diciembre del año anterior.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal enfermedad común, accidente de trabajo, o bien incapacidad derivada de riesgo por: embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Artículo 13. Licencias con retribución

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que expresamente se establece.

En los supuestos de sucesos imprevistos que den lugar a permisos retribuidos, si el hecho causante se produjese durante la jornada de trabajo, y el trabajador abandonara su puesto de trabajo habiendo transcurrido más de la mitad de la misma, no se computará ese día como el de inicio del disfrute del permiso.

a) 15 días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a. O establecimiento de pareja de hecho legalmente inscrita del trabajador/a

Este permiso se podrá disfrutar en dos periodos, parte en las fechas inmediatamente anteriores a la fecha señalada para la celebración y el resto de los días inmediatamente posteriores a la misma. Se podrá sumar, cuando sea posible dicho permiso por matrimonio al periodo de vacaciones siempre que coincida de forma inmediata con dicho acontecimiento. Con carácter excepcional el periodo de vacaciones establecido se podrá trasladar a otro periodo, total o parcialmente, cuando coincida con el derecho de disfrute de dicho permiso por matrimonio y no se haya podido tener en cuenta en el momento de la elaboración del plan anual de vacaciones.

b) 3 días naturales por nacimiento de hijo, o adopción, acogimiento salvo que termine en festivo que se prolongaría un día más.

Para los casos de nacimiento de hijos/as prematuros, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse por un máximo de dos horas diarias, hasta que el menor cumpla los 9 meses, siempre que permanezca hospitalizado, comunicando la concreción horaria previamente a la Dirección de recursos Humanos. No se entenderán comprendidos aquellos supuestos en los que la causante de la hospitalización sea la madre.

c) En los supuestos de hospitalización de un hijo menor de tres meses, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse por un máximo de dos horas de permiso, que deberá disfrutarse al inicio o final de la jornada, comunicándolo previamente a la Dirección de recursos Humanos. Este permiso podrá disfrutarse por un máximo de 90 días, debiendo ser debidamente justificado de forma mensual.

d) 3 días naturales por defunción, accidente, enfermedad grave, hospitalización intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho legalmente inscrita, hijos (se contemplarán los supuestos de acogimiento), padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad).

Cada hecho causante debidamente justificado motivará el permiso correspondiente, no entendiéndose como hecho causante diferente a la intervención quirúrgica el ingreso que se efectúe para la realización de la misma.

En caso de hospitalización, los días de permiso podrán tomarse mientras dure la hospitalización del familiar, debiendo aportar el certificado acreditativo de permanencia de la situación de hospitalización, teniéndose en cuenta que una vez dada el alta hospitalaria finaliza el derecho de utilización de dicho permiso, tanto no se haya utilizado como se haya utilizado parcialmente.

Cuando por tales motivos, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento superior a 90 km, el plazo será de 5 días.

e) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a consulta médica. Para su abono será requisito necesario presentar el parte, justificante o certificado expedido, con indicación de hora y firmado por el médico, sin que este beneficio pueda exceder de 3 veces al año.

f) 1 día por matrimonio de hijos del trabajador/a. Este permiso se podrá disfrutar el mismo día del hecho causante si fuera día de trabajo o el día inmediatamente anterior o consecutivo posterior.

g) 1 día por traslado de domicilio del trabajador/a.

h) 2 de los días de asuntos propios: El disfrute de estos días, que no requerirá justificación alguna, estará sujeto a las siguientes condiciones:

El empleado se obliga a comunicar a la empresa con tres días laborables de antelación el disfrute de esos días.

El disfrute de los dos días de asuntos propios no podrá en ningún caso poner en riesgo el funcionamiento normal del departamento, por lo que las partes podrán modificar de mutuo acuerdo y dentro del mismo año natural las fechas solicitadas por el trabajador.

Los días de asuntos propios tendrán el carácter de no recuperables.

i) Se facilitará el tiempo necesario para la realización de exámenes siempre que se cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional. En ningún caso podrá disfrutarse de este permiso más de tres veces al año.

j) Por el tiempo indispensable, para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica si la hubiere.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a, 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.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores/as en los términos establecidos legal o convencionalmente.

l) 1 día de permiso para la realización de trámites administrativos de adopción nacional, internacional o acogimiento.

m) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o a disfrutar de un permiso de trece días consecutivos laborables inmediatamente posteriores a su incorporación tras la baja maternal, y previa petición de la trabajadora. Este mismo permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada contemplados en este artículo, corresponderá al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la Dirección de Recursos Humanos con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria

n) 1 día por necesidad de atender personalmente asuntos de justificada urgencia.

CAPITULO QUINTO. RETRIBUCIONES

Artículo 14. Conceptos retributivos

El sistema de retribución de Lactalis Puleva, S.L.U., comprende los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.
- c) Complemento de Origen
- d) Complemento Personal.

El Salario base tiene carácter fijo y será el asignado a cada categoría profesional que ostente cada trabajador/a según Tabla Anexa.

Artículo 15. Complementos de origen y complementos de personal

La diferencia salarial entre las nuevas tablas y los salarios percibidos actualmente por el personal, así como el resto de complementos y gratificaciones percibidos por los trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 2012, se abonarán en dos complementos indivisibles y revisables de acuerdo a las revisiones salariales acordadas:

Complemento de Origen: recogerá la diferencia entre el Salario Base que el trabajador venía percibiendo con anterioridad

al presente Convenio y el salario base que corresponda en aplicación de las nuevas tablas recogidas en el mismo.

Complemento Personal: que recogerá aquellos conceptos económicos que vinieran percibiéndose de manera habitual y queden sin efecto según lo acordado en el presente Convenio (complemento de puesto, gratificación fija revisable, gratificación lineal de septiembre, plus distancia, plus de idiomas, ayuda escolar percibida en 2013, así como el promedio establecido para el plus de vacaciones)

Todos los conceptos que sean susceptibles de ser absorbidos en cualquiera de estos dos complementos, lo harán a la firma del presente Convenio por el importe por el cual se están percibiendo o su valor sustitutivo si así se ha pactado expresamente.

Artículo 16. Pagas

La remuneración de los trabajadores/as acogidos a este Convenio Colectivo, se percibirá de la siguiente manera:

Quince pagas desglosadas en:

- Doce pagas, una por cada mes del año, consistentes en sueldo base correspondiente a su categoría, más complemento de origen, más complemento personal, más la antigüedad correspondiente según artículo 17 del presente convenio.

- Tres pagas extraordinarias consistentes en sueldo base, más complemento de origen, más complemento personal, más la antigüedad correspondiente según el artículo 17 del presente convenio, cada una a percibir los días 31 de marzo, 30 de junio y 30 de noviembre.

Artículo 17. Antigüedad

A todo trabajador/a que tenga condición de fijo se le reconocerán los derechos de antigüedad de quinquenios al 5 por ciento del salario base que figura en la Tabla Anexa, dentro de los límites legalmente vigentes.

A todo trabajador/a que tenga antigüedad reconocida anterior del 1 de enero de 2012 la base de cálculo de dicho quinquenio será la resultante de sumar del salario base que figura en la tabla anexa más el complemento de origen. Al objeto de adecuar el traspaso de la fórmula de antigüedad de trienios al 3% que este colectivo tiene estipulado hasta la fecha, a la fórmula de quinquenios al 5 por ciento del apartado anterior, se empezará a devengar el primer quinquenio individualmente, en el momento en que se cumpla el trienio que en la actualidad se está devengando.

Artículo 18. Primas por trabajo en domingos y festivos

El trabajador que realice jornada en domingo o festivos, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá una prima de 37,87 euros para el año 2013.

Si la jornada festiva se prolongara después de las 15:00 horas, se abonará el importe de la comida previa justificación.

El personal, que durante el año 2013 viniera percibiendo este concepto por cantidad superior, adecuará el importe del mismo al establecido en este convenio, absorbiéndose la diferencia en el complemento personal de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del presente convenio.

Para los siguientes años de vigencia del presente convenio este importe no podrá ser inferior al establecido en el Convenio Estatal de Industrial Lácteas para este concepto, actualizándose en el caso de que fuera necesario para equiparar a las cantidades establecidas en dicho convenio.

Artículo 19. Quebranto de moneda.

El cajero, auxiliar de caja y cobradores percibirán mensualmente por este concepto las cantidades de 39,14 euros los primeros y 29,05 euros los dos últimos durante el año 2013.

El personal, que de acuerdo a sus funciones tenga derecho al percibo de este concepto, o viniera percibiéndolo por cantidad superior, adecuará el importe del mismo al establecido en este convenio, absorbiéndose la diferencia en el complemento personal de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del presente convenio.

Para los siguientes años de vigencia del presente convenio, el importe de este concepto no podrá ser inferior al establecido en el Convenio Estatal de Industrias Lácteas, actualizándose en el caso de que fuera necesario para equiparar a las cantidades establecidas en dicho convenio.

Artículo 20. Póliza de seguro colectivo

Lactalis Puleva, concertara un seguro colectivo de accidentes en favor de sus trabajadores. La cobertura de dicho seguro de accidentes de carácter general y no solamente laboral será, con efectos de la fecha de publicación de este convenio, la siguiente:

Por muerte o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 20.000 euros

Gastos de sepelio: 2.200 euros

Garantía de asistencia, en los términos que recoge en Anexo I del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas.

- La empresa queda obligada a entregar al Comité de Empresa o Delegado de Personal, fotocopia de la póliza y de los recibos de pago de la prima.

En los supuestos de fallecimiento, la expresada cantidad será entregada a los herederos legales.

Todos los trabajadores del centro de trabajo de Granada, tendrán la póliza de seguro colectivo de vida por importe de 12.020,24 euros, que actualmente tiene suscrita la sociedad.

Artículo 21. Revisión salarial

Al objeto de adecuar las retribuciones a la coyuntura laboral actual, y a la situación del mercado y sector de actividad de la empresa, y dada la tendencia de los resultados económicos de la compañía durante el ejercicio en curso, se establece la aplicación de las siguientes medidas salariales de contención:

Se aplicará con carácter general, para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, el criterio de absorción y compensación salarial de los incrementos previstos por el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas siempre que el salario bruto fijado a 31 de diciembre de cada año supere el salario establecido en tablas una vez revisadas conforme a lo previsto en el citado convenio.

Con el fin de mantener actualizado el Salario BASE con arreglo a las tablas de Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas, se procederá a actualizar los salarios disminuyendo el incremento que suponga dicha revisión del complemento personal.

Para el personal cuyo salario sea solamente el establecido en Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas, se le aplicarán las revisiones establecidas en dicho convenio durante la vigencia del presente convenio.

Para el año 2013:

Aplicando el criterio de absorción y compensación, el salario del año 2013 queda congelado no practicándose

revisión alguna al personal cuyo salario bruto total sea superior al establecido en tablas anexas.

Se considerarán salario bruto anual a 31 de diciembre de 2013, la suma del salario base más el complemento de origen y el complemento personal, una vez integrados en dichos complementos los conceptos retributivos que así se hayan recogido en el presente convenio. (Artículo 15)

Para el año 2014:

Teniendo en consideración el salario bruto anual fijado a 31 de diciembre de 2013, para el año 2014 se aplicará a todos los trabajadores una reducción del 3%, garantizándose que, de la aplicación de dicha reducción, no podrá resultar un salario inferior al que corresponda según tablas para 2014 publicadas en el Convenio Estatal de Industrias Lácteas.

Para el año 2015:

Teniendo en consideración el salario bruto anual fijado a 31 de diciembre de 2014, para el año 2015 se aplicará a todos los trabajadores una reducción del 1,5 %, garantizándose que, de la aplicación de dicha reducción, no podrá resultar un salario inferior al que corresponda según tablas para 2015 publicadas en el Convenio Estatal de Industrias Lácteas.

Artículo 22. Horas extraordinarias

La realización de horas extraordinarias se ajustará a los siguientes criterios:

a) Quedan prohibidas las horas extraordinarias de carácter habitual.

b) Se consideraran horas extraordinarias por causa de fuerza mayor, el exceso de las trabajadas para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, las cuales no se tendrán en cuenta ni a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el computo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

c) Se consideran horas extraordinarias no motivadas por causa de fuerza mayor las precisas para atender pedidos, periodos de punta de actividad, ausencias imprevistas, y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad de que se trata, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación previstas por la Ley.

Las horas que de acuerdo con la legislación vigente tengan la consideración de extraordinarias, deberán ser compensadas preferentemente mediante acuerdo entre trabajador y empresa con horas o jornada de descanso en la forma que convenga. Para su compensación económica y como mínimo se abonara su importe con arreglo al resultado de la formula siguiente.

$$\frac{\text{Salario base} + \text{complemento de origen}}{\text{Horas jornada anual}} \times 1,50$$

La cuantía a percibir por cada hora extra, en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.

La Dirección de la Empresa informara mensualmente al comité de empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Todo ello a efectos de lo previsto en el Real Decreto 1561/1995, disposición adicional 3ª, de 21 de septiembre,

Estatuto de Trabajadores y normas administrativas de general aplicación.

Artículo 23. Cláusula de garantía salarial

En cuanto a garantía salarial para los años de vigencia del presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias Lácteas y sus derivados, abonándose según proceda las diferencias, en una sola paga de carácter retroactivo en cada uno de los ejercicios de vigencia del Convenio Colectivo, aplicando siempre el criterio de absorción y compensación para los salarios que superen dichas tablas.

Artículo 24. Gratificación fija.

Al trabajador que perciba actualmente este concepto con carácter no revisable, se le mantendrá dicho concepto, de manera excepcional, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

CAPITULO SEXTO. COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

Artículo 25. Complemento por incapacidad temporal

1) A partir del cuarto día de ocurrir la baja en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará el cien por cien de la retribución pactada hasta el decimoquinto día, a partir del decimosexto día complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este convenio, corriendo a cargo del trabajador los tres primeros días de baja.

En la primera o única baja que se produzca en cada año natural, la Empresa complementará las prestaciones desde el primer día, siempre que se acredite con el correspondiente justificante oficial de baja médica.

En la enfermedad común igualmente abonará el cien por cien de la retribución pactada en caso de hospitalización, siempre que ésta se produzca dentro de los tres primeros días de ocurrir la baja.

Se entenderá por retribución pactada a estos efectos, salario base, antigüedad, complemento origen y complemento personal, más todos los conceptos cotizables por Contingencias Comunes referentes al mes anterior a la baja.

En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el complemento hasta el cien por cien del total de la retribución al trabajador/a se abonará desde el primer día de la baja, entendiéndose a estos efectos por retribución, salario base, antigüedad y complemento origen y complemento personal, más todos los conceptos cotizables por accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prorrateados anualmente.

En el supuesto de que durante la jornada laboral se presentasen problemas de salud al trabajador/a, y ello conlleve la necesidad de abandonar el puesto de trabajo, ya sea por dictamen del Servicio Médico de Empresa o por tener que asistir a los servicios de urgencia, no se procederá a descontar las horas de ausencia en su puesto de trabajo, siendo necesario la presentación del correspondiente justificante. En caso de que persista dicha situación al día siguiente, será necesaria la presentación de la baja médica correspondiente.

Artículo 26. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibi-

lite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de éste.

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

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

Se establece un periodo mínimo de dos meses de disfrute fraccionado de las excedencias contempladas en este apartado. Los periodos fraccionados no podrán ser superiores a tres en el cómputo de la duración máxima de cada excedencia, computando dicha duración máxima desde el día de inicio de disfrute del primer periodo. El disfrute fraccionado se debe solicitar con anterioridad al inicio de disfrute del primer periodo.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. Asimismo tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los doce primeros meses efectivos de excedencia, computándose este periodo desde el primer día de inicio de la misma. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a situación de excedencia forzosa en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador/a excedente voluntario, solicitará su reingreso con 15 días de antelación, si no hubiera vacante de su categoría, tendrá derecho a reingresar en la vacante que exista de categoría similar, en las condiciones de trabajo,

retributivas y demás propias de la vacante que ocupe, con derecho igualmente a ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 27. Ayuda a deficientes psíquicos y físicos

Los trabajadores/as que tengan cónyuge o hijos deficientes psíquicos o físicos, cuyo grado de minusvalía supere el 33% y así le sea reconocido por el organismo oficial competente, tendrán derecho a una ayuda económica en el año 2013, 2014 y 2015 de 120,05 euros mensuales por cónyuge o por cada hijo que se encuentre en aquella situación, excepto cuando se encuentren internados en centros adecuados de carácter gratuito.

Dicha ayuda se condiciona a la existencia de los siguientes supuestos:

- Que el disminuido cónyuge o hijo, no realice un trabajo remunerado ni perciba pensión o subsidio por una causa ajena a su condición física o psíquica.

- Que exista convivencia y dependencia del disminuido a cargo del beneficiario.

- Para ser efectiva esta ayuda al trabajador/a, deberá presentar el certificado acreditativo del grado de minusvalía emitido por el organismo competente y se ajustará en cuanto a su duración a los plazos que indique el propio certificado.

- En el supuesto de que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla de la empresa, percibirá esta ayuda uno de ellos a su elección.

Artículo 28. Disminuidos físicos

a) Los trabajadores/as que a partir de este Convenio sean declarados por resolución firme en situación de Invalidez Permanente Parcial, cualquiera que sea su causa, tendrán derecho a elegir entre continuar prestando sus servicios en la Empresa, aceptando la reclasificación profesional correspondiente si ésta fuese necesaria, obligándose la Empresa a darle un puesto de trabajo de acuerdo con la capacidad disminuida, o causar baja definitiva percibiendo en concepto de indemnización el importe de una anualidad de sus haberes, comprensiva del salario base y antigüedad, complemento personal y complemento de origen, excluyendo cualquier otra percepción que con carácter extraordinario hubiera devengado.

Se tomará como base los dos últimos años desde la fecha en que cesara en la Incapacidad temporal.

b) Los trabajadores/as que sean declarados en situación de Invalidez Permanente Total causarán baja definitiva y como indemnización percibirán igualmente dos anualidades con los criterios reseñados en el párrafo anterior.

No se incluyen en este artículo los afectados de Invalidez Absoluta ni Gran Invalidez.

CAPITULO SEPTIMO. DEL PERSONAL DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 29.

Las clasificaciones del personal consignadas en este convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una empresa, un trabajador que realice las funciones

específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado por lo menos, con la retribución que a la misma asigna el presente convenio.

GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 30.

Queda fuera del ámbito del presente convenio el personal que se refiere el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1, apartado 3, y en el 2.1.a).

Artículo 31.

El personal al servicio de Lactalis Puleva en el centro de trabajo de Granada quedará comprendido, en razón de la función que desempeñe, en alguno de los siguientes grupos:

1. Grupo de técnicos.
2. Grupo administrativo y comercial.

Artículo 32.

Grupo de técnicos comprende las siguientes categorías:

- a) Técnicos de grado superior.
- b) Técnicos de grado medio.
- c) Otros técnicos no comprendidos en los apartados anteriores.

Artículo 33. Definiciones de las anteriores categorías.

a) Técnicos de grado superior: Son los trabajadores que poseyendo un título universitario, de grado superior, o de escuela técnica de igual grado, o con conocimientos equivalentes en la materia reconocidos por la empresa, realizan en la misma funciones propias de dichos títulos y conocimientos.

b) Técnicos de grado medio: Son los que poseen un título universitario o de escuela técnica que no sea de grado superior, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y realizan las funciones propias de dichos conocimientos, a las órdenes del personal directivo o de los técnicos superiores en su caso.

c) Otros técnicos: Tienen la cualidad de técnicos contemplada en esta categoría aquellos trabajadores que desempeñan tareas para las que se necesita una previa y especial preparación técnica con o sin diplomas específicos, tanto de planeamiento como de ejecución de las mismas, así como de disposición de los recursos técnicos y humanos que a su área o sección de actividad le sean encomendados por sus superiores, de quienes recibirán las órdenes oportunas que desarrollaran de acuerdo con sus conocimientos.

Artículo 34.

El grupo de personal administrativo y comercial es aquel que desempeña en la empresa las funciones propias de las tareas administrativas y comerciales.

El personal administrativo podrá estar adscrito a cualquier área o sección de la empresa, ya sea de naturaleza administrativa y/o informática, como de apoyo a las de naturaleza técnica, de producción o de actividades auxiliares o comercial.

Por personal comercial se entiende el que se dedica exclusivamente a las actividades de organización, ejecución y supervisión de ventas, a las que podrá añadirse el seguimiento de todas las incidencias de las mismas hasta la realización del cobro.

Artículo 35.

Las categorías correspondientes a los grupos definidos en el artículo 34 serán:

1. Personal administrativo:

a) Jefes de área o sección: Son empleados que, provistos o no de poderes de la empresa y bajo las órdenes del

personal directivo competente tienen a su cargo la realización de tareas de las que se requiera conocimientos suficientes para organizar los recursos técnicos y humanos que se pongan a sus órdenes, mediante el desarrollo de los planes que se les fijen, orientando al personal de la respectiva área o sección, siendo responsable de la ejecución de los trabajos que les encomienden, incluida la ejecución de los mismos por el personal a su cargo.

b) Oficiales de primera: Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, bajo la dependencia de un superior, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.

c) Oficiales de segunda: Son los trabajadores que con iniciativa y responsabilidad restringida realizan tareas de índole administrativa, bien de carácter general o de apoyo a personal técnico, o comercial.

d) Auxiliares: Son aquellos empleados que se dedican a tareas elementales administrativas o de apoyo, así como a las puramente mecánicas derivadas de aquéllas.

Podrán realizar tareas no meramente burocráticas, sino otras como pesar, anotación de pesos, comprobación de existencias, atención de centrales telefónicas, reparto de documentación, fotocopias, recepción y similares.

Dichas tareas en caso necesario podrán ser realizadas fuera del centro de trabajo, siempre que lo exija la naturaleza de las mismas.

2. Las categorías para el personal comercial se adaptarán a las definiciones anteriores asimilándose a la categoría de oficial de primera a los promotores o supervisores de ventas y a los de segunda a los viajantes corredores de plaza; y a los auxiliares las de degustadores o demostradores, y en general los encargados de tareas auxiliares de la venta que podrán realizar fuera del centro de trabajo, como grandes superficies, o similares cuando lo exija la actividad de la empresa.

DEL EMPLEO Y LA CONTRATACION

Artículo 36. Admisión de personal.

La admisión de personal se acomodará a lo recogido en este convenio colectivo y las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento con las siguientes especialidades.

La empresa podrá realizar a los aspirantes las pruebas teóricas, prácticas o psicotécnicas que considere convenientes, realizando las mismas directamente o encargándolo a empresas especializadas, con el fin de comprobar su grado de preparación.

Artículo 37. Contratos formativos.

A) Contrato de trabajo en prácticas: La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

La retribución para el trabajador o trabajadora con contrato en prácticas será: 80 % y 90% del salario de convenio durante el primer y segundo año de vigencia del contrato respectivamente.

B) Contrato de trabajo para la formación: La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

La retribución para el trabajador o trabajadora con contratos para la formación será: 75%, 85% y 90% del salario de convenio durante el primero, segundo y tercer año de vigencia del contrato respectivamente, no pudiendo nunca

ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores acogidos a contratos especiales, como los de prácticas, formación, se regirán en lo no establecido por el presente convenio por las disposiciones legales o normativas que los regulen.

Artículo 38. Contratos de duración determinada.

Trabajador y empresa podrán concertar cualquiera de los contratos previstos en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores cuando concurren los requisitos exigidos para dichos supuestos.

De manera expresa se conviene que para el supuesto previsto en el artículo 15.1.b), de la disposición legal citada, dichos contratos podrán ser prorrogados hasta doce meses dentro de un periodo máximo de 18 meses.

Artículo 39. Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo regulado en el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 número de horas complementarias, que podrá realizar un trabajador, estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

DE LA FORMACION Y PROMOCION

Artículo 40. Ascensos del personal.

Los ascensos del personal que no sea de libre designación de la empresa se realizará por medio de concurso-oposición entre los integrantes de las categorías inferiores, con el mínimo de antigüedad de 18 meses en tal categoría.

Dichos concursos serán resueltos por Tribunales en los que los representantes de los trabajadores designarán uno o varios vocales según se acuerde con la empresa.

En los supuestos de igualdad de puntuación al final del concurso de dos o más candidatos, las vacantes se adjudicarán a quienes ostenten mayor antigüedad en la categoría inferior, y en caso de igualdad regirá la mayor antigüedad en la empresa y subsidiariamente la mayor edad.

No podrán participar al concurso los trabajadores que hayan sido sancionados con la pérdida temporal de ese derecho en tanto no haya transcurrido el período de sanción.

Artículo 41. Personal de libre designación.

Serán de libre designación por la empresa las categorías de técnicos y las de Jefes de área o sección en cualquiera de los grupos, así como las adscritas a las secretarías del personal directivo.

Artículo 42. Relación de personal.

La empresa confeccionará y entregará a los representantes de los trabajadores una relación con la totalidad del personal que compone la empresa a 31 de diciembre de cada año.

Artículo 43. Garantías de la formación.

La empresa comunicará al Comité de empresa el plan de formación anual y establecerá los programas y actividades que se estimen necesarias, para la formación continua de sus trabajadores.

Todo ello de acuerdo con las normas legales y reglamentarias sobre la materia.

Artículo 44. Privación carnet de conducir

La privación del carnet de conducir o su rebaja, por sí mismo, no llevará a comportar en ningún caso la resolución de la relación laboral, salvo causas justas de despido.

Artículo 45. Anticipos mensuales

La solicitud de anticipo a cuenta de nómina se realizará del 5 al 20 de cada mes ambos inclusive, y de una sola vez, en cuantía según las necesidades de cada persona, y no superando el 90% de los devengos mensuales.

Artículo 46. Reconocimientos médicos.

La Empresa vendrá obligada a establecer lo necesario para que todos sus trabajadores/as tengan como mínimo un reconocimiento médico al año, que irá en función del puesto de trabajo que desarrolle. Sus resultados deberán ser facilitados a los interesados, a su requerimiento.

El Comité de Seguridad y Salud es el responsable del seguimiento de los reconocimientos médicos.

Asimismo, el Comité de Seguridad y Salud solicitará de la Empresa la realización de reconocimientos médicos de vista y oído para aquellos trabajadores/as que realicen su función en lugares cuya incidencia ambiental así lo requiera.

La empresa facilitará a los trabajadores/as del centro de trabajo de Granada que lo demanden, la posibilidad de reconocimiento ginecológico y prueba analítica urológica (PSA). Será necesario para la realización de la misma la previa solicitud y autorización del Servicio Médico de Empresa, aportando la empresa el tiempo necesario para la realización de dichas pruebas

El Comité de Seguridad y Salud elaborará un estudio de salud laboral del centro de trabajo, para lo que podrá solicitar los asesoramientos oportunos, de acuerdo con la Dirección.

CAPITULO OCTAVO. DISPOSICIONES VARIAS

APLICACION DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 47. Suspensión de contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, adopción o acogimiento y paternidad.

El contrato de trabajo podrá suspenderse, entre otras causas, por causa de maternidad, adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, y paternidad.

A) MATERNIDAD

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultá-

nea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido como suspensión del contrato por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

La empresa complementará las prestaciones económicas por maternidad de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este Convenio, en los mismos términos establecidos en el artículo 25 del vigente Convenio Colectivo sobre prestaciones en supuestos de Incapacidad Temporal.

B) ADOPCION Y ACOGIMIENTO

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

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

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

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

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

C) RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.

Cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o en período de lactancia y así lo certificasen los servicios médicos, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Si dicho cambio de puesto no pudiera efectuarse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo (artículo 45 del E.T.), durante el período necesario para la protección de la seguridad de la trabajadora, de su salud y de la del feto, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo compatible con su estado, aquel en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, o el lactante cumpla los nueve meses de edad.

En el supuesto en que sea necesario suspender el contrato de trabajo por causa de riesgo durante el embarazo o la lactancia, la prestación por suspensión consistirá en el 100% de la Base reguladora derivada de contingencias profesionales.

D) PATERNIDAD

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo establecido en el apartado B), 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. Asimismo, esta suspensión se podrá disfrutar a jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la Empresa, en los términos que reglamentariamente se determinen. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido cedido por la madre al inicio de la suspensión por maternidad.

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

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del per-

miso por nacimiento de hijo, regulado en el Artículo dedicado a permisos, y que consiste en un permiso retribuido de tres días naturales, 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 por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El trabajador deberá comunicar por escrito a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho, antes de su disfrute.

Artículo 48. Ausencia justificada del puesto de trabajo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o a disfrutar de un permiso de trece días consecutivos laborables inmediatamente posteriores a su incorporación tras la baja maternal, y previa petición de la trabajadora con la debida antelación. Este mismo permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. Serán retribuidas las primeras cuatro horas de acompañamiento a un servicio médico de urgencia a familiares con primer grado de consanguinidad o afinidad justificándolo debidamente.

Artículo 49. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada contemplada en este artículo, corresponderá al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la Dirección de Recursos Humanos con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 50. Suspensión voluntaria del contrato de trabajo.

El trabajador podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, siempre que exista causa justificada, y por un período que no po-

drá ser inferior a 15 días ni superior a treinta días consecutivos al año, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social.

El trabajador también podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, por enfermedad grave del recién nacido debidamente justificado de forma mensual, y por un periodo que no podrá ser superior a tres meses, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social.

Con el fin de que el trabajador no se vea perjudicado por su baja en la Seguridad Social, éste podrá optar por suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social por el periodo de suspensión voluntaria, si reúne los requisitos legales para ello, o solicitar expresamente que la empresa siga cotizando por él en la Seguridad Social, y que dicho importe le sean descontados una vez reincorporado el trabajador a su puesto de trabajo, en las nóminas correspondientes a los tres meses siguientes al de su reincorporación, o de la liquidación finiquita si se produjera su baja definitiva en la empresa dentro de dicho periodo de tres meses

Artículo 51. Extinción del contrato de trabajo

No se computará a efectos del Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, como falta de asistencia las ausencias por maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

A) El despido de las trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

B) El despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión por maternidad, y la de los trabajadores que hayan solicitado el permiso de lactancia, el permiso de dos horas en los supuestos de nacimiento de hijos/as prematuros, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, y reducción de jornada por guarda legal de menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia para cuidado de hijo o por cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

C) El despido de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en los apartados anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Artículo 52. Aplicación del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del vigente Convenio Colectivo se comprometen en relación al principio de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, a:

1. Empezar una política de fomento de Igualdad de Oportunidades, promoviendo la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, así como especialmente al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, etnia, orientación sexual o modalidad de contratación.

3. Desarrollar lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, así como la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como todas las modificaciones posteriores y desarrollos reglamentarios que se establezcan, favoreciendo los permisos de maternidad y paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad entre hombres y mujeres.

Las partes se comprometen que en un plazo de seis meses a la firma del presente Convenio Colectivo, se creará una Comisión Paritaria de Igualdad compuesta por seis miembros, tres miembros de la Dirección de la Empresa y tres miembros del Comité, que adaptará el Plan de Igualdad de la Empresa de origen a la actual situación, en base al Acta de la Comisión de Igualdad de dicha empresa de 27-12-2011.

CAPITULO NOVENO. SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 53. Participación en materia de seguridad y salud.

1. El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los Comités de Seguridad y Salud en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El derecho de participación mencionado, se ejercerá en el ámbito de la empresa, en su centro de trabajo afectado por el presente Convenio, al amparo y con sujeción a los criterios establecidos en el artículo 34 de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 54. Composición del comité

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

El Comité de Seguridad y Salud participará activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos y promoción y difusión de las condiciones de Seguridad e Higiene.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre) y demás legislación vigente sobre la materia.

El Comité de Seguridad y Salud se compondrá de seis miembros, de los cuales serán tres Delegados/as de Prevención, elegidos entre los representantes de los trabajadores/as miembros del Comité de empresa y otros tres por parte de la Dirección de la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud se regirá por el reglamento interno que se aprobará una vez constituido. El Comité de Seguridad y Salud podrá contar con asesores en sus reuniones.

Artículo 55. Actuaciones en materia de seguridad y salud

1. La Empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad y Salud en su centro de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores/as en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, de los trabajadores/as que contrate, o, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador/a o para sus compañeros o terceros.

Artículo 56. Medidas de emergencia

La Dirección de la empresa teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la misma, 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. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, la Dirección deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

Artículo 57. Actuaciones en materia de medio ambiente

La Dirección de la empresa pondrá en marcha planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y del agua, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes, por otros orientados a la producción limpia.

Artículo 58. Evaluación de riesgos

Para lograr proporcionar una protección adecuada a los trabajadores es preciso el diseño e implantación de una acción preventiva en el centros de trabajo y en la empresa, encaminadas principalmente a evitar los riesgos, o bien a reducirlos o controlarlos, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa.

La evaluación de riesgos debe hacerse en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo existentes o previstas, y los trabajadores que bien por edad, por sus características personales o por su estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a las condiciones de trabajo.

En la evaluación se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- La elección de equipos de trabajo, la introducción de nuevas tecnologías a la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

- El cambio en las condiciones de trabajo.

- La incorporación de nuevos/as trabajadores/as cuyas características personales o estado biológico conocido los hagan especialmente sensibles a las condiciones del puesto.

- El riesgo o riesgos existentes.

- La relación de personas afectadas.

Artículo 59. Formación en materia de seguridad y salud.

La Dirección de la empresa está obligada a facilitar una formación teórica y práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambie las condiciones de trabajo y tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros, ya sea con servicios propios o ajenos. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, o con cargo a esta, siempre que sea posible.

La empresa establecerá planes de formación preventivos, de manera que se asegure que la formación recibida sea:

- Teórica y práctica.

- Suficiente y adecuada.

- Específica: centrada en el puesto de trabajo.

- Inicial (en el momento de la contratación) y continua, adaptada a los cambios en las condiciones de trabajo y en la evaluación de los riesgos.

- Impartida dentro de la jornada de trabajo o con cargo a esta, siempre que sea posible.

- Gratuita para el/la trabajador/a.

- Impartida por personal cualificado, ya sea propio o ajeno a la empresa.

Artículo 60. Protección de trabajadores/as especialmente sensibles

La Dirección de la empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, riesgo durante el embarazo y lactancia, o aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

A. Protección de personas con discapacidad.

La empresa garantizará el acceso al empleo de los/as mismos/as, mediante el establecimiento, o más bien la observancia, de los porcentajes respecto del total de la plantilla, que por Ley han de ser cubiertos por trabajadores/as con discapacidad, o bien acudiendo a las medidas alternativas.

B. Protección de la Maternidad.

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la ex-

posición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o el feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Dirección de la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Dirección deberá determinar, previa consulta con los delegados de prevención la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevara a acabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Este cambio de puesto de trabajo vendrá siempre determinado por el empresario como deber y obligación inherente a su naturaleza.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación al periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, en informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

Artículo 61. Elementos de protección.

Los trabajadores/as tendrán derecho a los elementos de protección individual y colectiva, que determinen las normas de Salud Laboral y Seguridad. Los Delegados/as

de Prevención podrán proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección, que precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

Artículo 62. Obligaciones de los trabajadores, en materia de prevención de riesgos laborales

Los trabajadores, deberá velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas 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.

Así, los trabajadores/as con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Empresa, deberán:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias, productos, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolle 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 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 salud de los trabajadores.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Dirección de la Empresa con el fin de proteger su seguridad y salud así como la de sus compañeros de trabajo.

- 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 sus compañeros.

- Mantener limpio y ordenado su puesto de trabajo, depositar y ubicar los equipos y materiales en los lugares asignados al efecto.

- Comunicar cualquier estado, de carácter permanente o transitorio, que merme su capacidad de desarrollar las tareas o para tomar decisiones con el nivel de seguridad requerido.

Artículo 63. Inviolabilidad de la persona del trabajador/a

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador/a en sus taquillas o puestos de trabajo, cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores/as de la Empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador/a y se contará con la asistencia de dos representantes legales de los trabajadores/as.

Artículo 64. Aplicación supletoria

En todos los puntos no regulados en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Estatal de Industrias Lácteas y normas Concordantes.

Si durante la duración de este convenio, hubiese alguna modificación en lo dispuesto en el Convenio Estatal de Industrias Lácteas, que supusiese una mejora respecto a los puntos recogidos en el presente convenio, se incorporaría a este Convenio, a excepción de las revisiones salariales pactadas.

TABLAS SALARIO BASE 2013
LACTALIS PULEVA,
CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA

	<i>Salario base 2013</i>		
	<i>Tablas definitivas</i>		
	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>	<i>Hora</i>
PERSONAL TECNICO			
Técnico Superior	1.492,63	22.389,45	12,65
Técnico Medio	1.323,58	19.853,70	11,22
Otros técnicos	1.210,04	18.150,60	10,25
ADVOS. Y COMERCIALES			
Jefe de Area	1.294,23	19.413,45	10,97
Jefe de Sección	1.254,21	18.813,15	10,63
Oficial de 1ª	1.105,57	16.583,55	9,37
Oficial de 2ª	1.021,69	15.325,35	8,66
Auxiliar	902,68	13.540,20	7,65

ACTA COMPLEMENTARIA AL CONVENIO COLECTIVO DE LACTALIS PULEVA, S.L. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA, DE VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2013, 2014 Y 2015.

La Dirección de la Empresa y la Parte Social con el fin de que queden recogidos determinados puntos que no deben ser incorporados al articulado del Convenio por su carácter específico, pero que son consecuencia de la negociación y aprobación del mismo,

ACUERDAN:

1. CLASIFICACION PROFESIONAL

Se estará a la resulta de la disposición adicional cuarta del Convenio Estatal de Industrias Lácteas (CEIL). Una vez definidas las categorías profesionales, se constituirá una comisión integrada por representantes de los trabajadores y de la dirección de la empresa para la adecuación de las mismas al centro de trabajo. Sin perjuicio de ello, a partir del a firma del presente Convenio Colectivo se adecuarán las categorías profesionales que actualmente ostenta el personal acogido al presente Convenio Colectivo a las definidas en el mismo.

2. PERSONAL NO REGIDO POR TABLAS SALARIALES.

Todo el personal no regido bajo las tablas salariales de este Convenio Colectivo, por tener pactada individualmente su remuneración, se verá beneficiado de lo pactado en cuanto a los Complementos sociales y asistenciales recogidos en el Capítulo Quinto del presente Convenio.

Asimismo, su remuneración global no podrá ser inferior a la que le correspondería según categoría y funciones, si se le aplicase el Convenio Colectivo vigente.

Igualmente para el personal cuya retribución global supere el pactado en el Convenio Colectivo, su remuneración se verá afectada por las reducciones que se apliquen en función de su estructura salarial.

3. CRITERIOS DE REDUCCION PARA EL PERSONAL FUERA DE TABLA SALARIAL

Personal con retribución global pactada no incluido en el sistema de Prima de Objetivos (P.O.) de la compañía:

- Durante el año 2014 se procederá a variabilizar un 3% de su salario bruto anual a 31 de diciembre de 2013. Los criterios de consecución del 3% que pasa a variable serán comunicados en la Entrevista de evaluación anual.

- Durante el año 2015 se procederá a variabilizar un 3% adicional de su salario bruto anual a 31 de diciembre de 2013. Los criterios de consecución del 6% que pasa a variable serán comunicados en la Entrevista de evaluación anual.

- A partir del año 2016 este personal estará incluido en el sistema general de PO de la compañía, (primer tramo 6%).

Personal con retribución global pactada incluido en el sistema de Prima de Objetivos de la compañía.

- Teniendo en cuenta el tramo del sistema de Prima por Objetivos en que cada empleado se encuentre a la firma del convenio. Se procederá a aplicar la reducción sobre el tramo de P.O como sigue:

Para 2014:

A) los empleados incluidos en el sistema de prima PO de primer año (6%), tendrá una reducción del 3% sobre el porcentaje de consecución de su P.O.

b) Para los empleados incluidos en el sistema de PO de segundo y siguientes años (12%), tendrán una reducción del 3,5% sobre el porcentaje de consecución de su P.O.

Para 2015:

Todo el personal incluido en el sistema de PO tendrá una reducción del 3,5% sobre el porcentaje de consecución de su PO.

4. DIETAS Y KILOMETRAJE

En materia de dietas y kilometraje se estará a lo regulado en la normativa general de gastos y desplazamientos de la compañía, dando traslado a los representantes de los trabajadores al inicio de cada año de los importes a abonar a los trabajadores que por motivo de su trabajo devenguen dichos conceptos.

5. GARANTIA. BASE DE CALCULO DE INDEMNIZACION

El personal que cause baja por despido por causas no imputables al trabajador durante la vigencia del convenio, se le considerará base de cálculo para los conceptos indemnizatorios el salario vigente a 31 de diciembre de 2013.

La mejora de los importes indemnizatorios que pudieran resultar de esta calculo estará sujeta a las retenciones fiscales vigentes en cada momento.

6. OBSEQUIO DE NATALIDAD

La Empresa obsequiará a los trabajadores/as que sean madres o padres o por acogimiento con una canastilla estándar.

7. BECAS DE ESTUDIO

Se mantendrá la beca de estudios únicamente para aquellos trabajadores que actualmente lo están percibiendo hasta la finalización de los estudios iniciados y en los mismos términos de dotación y justificación anual en que vienen realizando hasta la fecha.

8. PRODUCTOS DE EMPRESA:

El trabajador/a en activo en la Empresa podrá adquirir los productos que el Grupo Lactalis ponga a disposición de los trabajadores en los lugares designados.

9. SERVICIO DE AUTOBUS

La supresión del servicio de autobús se realizará solo en el caso de que se plantee una formula, de solución, de compensación y o desplazamiento de los empleados de Lactalis Puleva que hoy son usuarios habituales.

10. OBSEQUIO DE NAVIDAD

Desaparece la cesta de navidad para los años 2014 y 2015, no obstante la Dirección de la Empresa podrá entregar a los trabajadores un obsequio.

11. GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITE DE EMPRESA

La empresa pondrá anualmente a disposición del comité de empresa de Lactalis Puleva para su centro de trabajo de Granada la cantidad de 1.000 euros para sus gastos de funcionamiento. Este fondo no podrá ser destinado a otros cometidos que a los meramente específicos del Comité.

12. DERECHOS SINDICALES

Serán los recogidos en el Estatuto de los trabajadores, a excepción del apartado c) del artículo 68, en el que el plazo se amplía a tres años.

13. HORAS SINDICALES

Se establece la posibilidad de acumulación anual de las horas sindicales de los miembros del comité de empresa, en los periodos y miembros que dicho comité considere necesario, con la correspondiente información y liquidación con la empresa.

Firmas ilegibles.

NUMERO 3.770

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE AGRICULTURA, PESCA Y MEDIO AMBIENTE
DELEGACION TERRITORIAL DE EN GRANADA

Trámite audiencia proc. sancionador expte.: P.M. GR/0054/14 D. José Francisco Mingorance Romero

EDICTO**NOTIFICACION EXPEDIENTE SANCIONADOR**

Número expediente: P.M. GR/0054/14

Notificado: D. José Francisco Mingorance Romero

N.I.F.: 23797558 X

Domicilio: c/ Príncipe de Asturias, edf. Mango s/n, 2º B, 18690-Almuñécar (Granada)

Trámite: notificación de trámite de audiencia de procedimiento sancionador.

Habiendo resultado infructuosos los intentos de notificación personal al interesado y de conformidad con los arts. 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (BOE nº 285, de 27 de noviembre), mediante el presente anuncio se notifica al interesado el trámite que se indica, significándole que, conforme a lo establecido en el art. 16 del R.D. 1398/1993, de 4 de agosto (BOE nº 189, de 9 de agosto), dispondrá de quince días contados a partir del día siguiente al de su publicación para aportar cuantas alegaciones, documentos o informaciones estime convenientes a su derecho, significándole que en la Sección de Recursos y Expedientes Sancionadores de la Delegación Territorial de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente en Granada, c/ Joaquina Egvaras nº 2, se encuentra a su disposición el expediente sancionador para conocimiento del mismo y del contenido íntegro del acto que se notifica.

Granada, 25 de abril de 2014.- La Delegada Territorial, fdo.: María Inmaculada Oria López.

NUMERO 3.771

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE AGRICULTURA, PESCA Y MEDIO AMBIENTE
DELEGACION TERRITORIAL DE EN GRANADA

Resolución proc. sancionador expte.: C.A. GR/600/13. D. Gheorghe Craciunescu

EDICTO**NOTIFICACION EXPEDIENTE SANCIONADOR**

Número expediente: C.A. GR/600/13

Notificado: D. Gheorghe Craciunescu.

N.I.F.: X8596578Y

Domicilio: Cmno. de Ambroz, Cjo. Raimundo 12, 18004-Granada

Trámite: notificación de resolución de procedimiento sancionador.

Habiendo resultado infructuosos los intentos de notificación personal al interesado y de conformidad con los arts. 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (BOE nº 285, de 27 de noviembre), mediante el presente anuncio se notifica al interesado el trámite que se indica, significándole que, contra la resolución que se notifica, que no es definitiva en vía administrativa, y de acuerdo con lo establecido en los arts. 107.1 y 114 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre, de R.J.A.P.-P.A.C. (BOE nº 285, de 27-11-92), podrá interponer recurso de alzada ante el Consejero de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural en el plazo de un mes, contado desde el día de su publicación.

De no interponerse recurso en el plazo de un mes, el importe de la sanción deberá abonarlo dentro de los veinte días siguientes al fin del plazo anterior, en la cuenta que a nombre de la "Tesorería General de la Junta de Andalucía, cuenta restringida de la Delegación Provincial de Hacienda en Granada, para recaudación de tributos", se encuentra abierta en cajas y entidades bancarias, debiendo remitir justificante de pago a esta Delegación Territorial de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente de Granada. De no efectuarlo así, se procederá a su exacción por vía de apremio, de acuerdo con el procedimiento establecido en el Reglamento de Recaudación.

Así mismo se le comunica que en la Sección de Recursos y Expedientes Sancionadores de la Delegación Territorial de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente en Granada, Complejo Administrativo Almanjáyar, c/ Joaquina Egvaras, nº 2, 1ª planta, 18013- Granada, se encuentra a su disposición el expediente sancionador para conocimiento del mismo y del contenido íntegro del acto que se notifica.

Granada, 25 de abril de 2014.- La Delegada Territorial, fdo.: María Inmaculada Oria López.