

JUNTA DE ANDALUCIA

NUMERO 4.146

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

ANUNCIO

Resolución de 7 de mayo 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 del Colegio Oficial de Farmacéuticos de Granada (COFAGRA)

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DEL COLEGIO OFICIAL DE FARMACEUTICOS DE GRANADA (COFAGRA), (con código de convenio nº 18000362011981), acordado entre la representación de la misma y el delegado de personal, D. José Antonio Heras Lara, presentado el 24 de diciembre de 2013 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.

Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López.

Convenio Laboral ICOFAGRA

ARTICULO 1.AMBITO PERSONAL

ARTICULO 2.AMBITO FUNCIONAL

ARTICULO 3.AMBITO TEMPORAL, DENUNCIA Y PRORROGA

ARTICULO 4.NORMAS SUPLETORIAS

ARTICULO 5.GARANTIAS

ARTICULO 6.ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 7.INGRESOS

ARTICULO 8.CONTRATACION

ARTICULO 9.BAJA VOLUNTARIA

ARTICULO 10.JORNADA LABORAL

ARTICULO 11.CALENDARIO LABORAL

ARTICULO 12.VACACIONES

ARTICULO 13.PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 14.PERMISOS NO RETRIBUIDOS

ARTICULO 15.EXCEDENCIAS

ARTICULO 16.SISTEMA RETRIBUTIVO

ARTICULO 17.PAGO DE SALARIOS

ARTICULO 18.REVISION SALARIAL

ARTICULO 19.ANTIGÜEDAD

ARTICULO 20.DIETAS Y KILOMETRAJES

ARTICULO 21.INCAPACIDAD TEMPORAL

ARTICULO 22.CRITERIOS DE CLASIFICACION

ARTICULO 23.GRUPOS PROFESIONALES

ARTICULO 24.SALUD LABORAL

ARTICULO 25.PROTECCION AL EMBARAZO

ARTICULO 26.RIESGOS PSICOSOCIALES

ARTICULO 27.PREMIO DE VINCULACION

CAPITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. AMBITO PERSONAL

D. Manuel Fuentes Rodríguez como representante estatutario del Ilustre Colegio Oficial de Farmacéuticos de Granada en adelante ICOFAGRA y D. José Antonio Heras Lara como Delegado de Personal y representante de los trabajadores.

El presente Convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en el ICOFAGRA, mediante contrato laboral cualquiera que fuera sus cometidos, con las excepciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y lo dispuesto en el tercer párrafo de este artículo.

En lo sucesivo se emplea el término "trabajadores" para designar a los hombres y las mujeres comprendidos en el ámbito personal de este Convenio que garantiza su igualdad en derechos y obligaciones y la no discriminación por razón de sexo.

En cuanto al personal destinado a sustituir al Presidente, en las funciones de titular de Oficina de Farmacia, se registrará por lo dispuesto en el convenio existente en dicha Oficina de Farmacia o en su defecto por el convenio nacional de Oficina de Farmacia vigente en ese momento.

ARTICULO 2. AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre el ICOFAGRA (Colegio Profesional dedicado a la gestión del colectivo de los farmacéuticos) y los trabajadores contratados por el mismo.

ARTICULO 3. AMBITO TEMPORAL, DENUNCIA Y PRORROGA

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2013 y tendrá vigencia durante 2 años.

Al finalizar el periodo de vigencia establecido en el párrafo anterior, el presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no fuera denunciado por cualquiera de las partes negociadoras a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente al respecto.

Denunciado el Convenio las partes iniciarán lo antes posible la negociación del próximo.

Denunciado el Convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor, con carácter general, su contenido normativo y obligacional.

3.1. Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria compuesta de dos representantes del ICOFAGRA y dos de representantes de los trabajadores, que entienda, interprete y vigile la aplicación del convenio, así como de la no aplicación de las condiciones de trabajo que se recogen en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Las decisiones serán tomadas por unanimidad. Si no se alcanza acuerdo, las partes recurrirán a los órganos de mediación y solución de conflictos establecidos al efecto (SERCLA), antes de iniciar un conflicto colectivo o laboral.

ARTICULO 4. NORMAS SUPLETORIAS.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Or-

gánica de Libertad Sindical y en todas aquellas otras disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

ARTICULO 5. GARANTIAS.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas individualmente reconocidas a los trabajadores, que se conservarán sin que puedan ser objeto de compensación y absorción.

CAPITULO SEGUNDO: ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CONTRATACION

ARTICULO 6. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Las facultades de organización serán ejercidas dentro del respeto a los derechos de los trabajadores

ARTICULO 7. INGRESOS

Todos los contratos celebrados por el Colegio de Farmacéuticos se deberán hacer por escrito de lo contrario el contrato se considerará concertado por tiempo indefinido.

ARTICULO 8. CONTRATACION

Las modalidades de contratación responderán siempre a la naturaleza del puesto de trabajo a cubrir y deberán adaptarse a los requisitos, duración, efectos y periodo de prueba que la ley establezca.

Como medida social, se fomentará la contratación de trabajadores discapacitados, en las condiciones que establece la legislación vigente.

Los procesos de selección atenderán siempre a criterios objetivos y se erradicará toda forma de discriminación por razón de sexo en dichos procesos.

De todos y cada uno de los contratos concertados se le entregará copia a la Representación Legal de los Trabajadores, quienes deberán ser informados igualmente de las contrataciones que se lleven a cabo, en cumplimiento de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 9. BAJA VOLUNTARIA.

En caso de que un trabajador cause baja voluntaria, este vendrá obligado a comunicar por escrito su decisión con un mínimo de 15 días de antelación. En caso de no cumplir con esta formalidad, de la liquidación correspondiente, se deducirá un número de días de salario igual a los que haya incumplido en relación al plazo de comunicación establecido.

CAPITULO TERCERO: TIEMPO DE TRABAJO.

ARTICULO 10. JORNADA LABORAL.

La jornada será de 7 horas diarias en horario continuo, considerando el tiempo de descanso jornada laboral, 35 horas semanales y 1.575 anuales.

La distribución de la jornada será de lunes a viernes.

Todos los horarios que se puedan establecer garantizarán la cobertura del servicio.

Los trabajadores que se incorporen a partir de agosto de 2014 su jornada laboral serán de 40 horas semanales y 1.800 anuales.

ARTICULO 11. CALENDARIO LABORAL

El I. Colegio de Farmacéuticos de Granada junto con la Representación Legal de los Trabajadores, elaborará un calendario laboral para el año siguiente, durante el último mes de cada año. En este calendario deberán ir incluidos las fiestas locales y la determinación de las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como los descansos que establezcan.

La negociación de dicho calendario procurará elaborar el mismo, conciliando la vida personal con la laboral.

Cuando el calendario laboral presente "un puente"- un día laborable comprendido entre días festivos, o entre un fin de semana y un día festivo-, la mitad del personal librará por turno.

ARTICULO 12. VACACIONES

El personal comprendido en el presente convenio, disfrutará anualmente de treinta días ininterrumpidos de vacaciones retribuidas, o la parte correspondiente, para el caso de no llevar el tiempo necesario trabajando, para el disfrute de este descanso.

En caso de disfrutar las vacaciones en periodos inferiores a los 30 días se podrán distribuir de la siguiente manera: 15 días ininterrumpidos y 15 días de libre elección por el trabajador, siendo comunicados con suficiente antelación el mismo y de acuerdo con la empresa.

Pactadas las vacaciones, aquellos trabajadores que por encontrarse en situación de incapacidad temporal, no pudieran disfrutarlas en el periodo pactado tendrán derecho al disfrute de las mismas al finalizar la baja.

Las trabajadoras que por encontrarse en situación de maternidad o I.T. derivada del embarazo, parto o lactancia natural, no pudieran disfrutar las vacaciones durante el año natural, tendrán derecho al disfrute de las mismas en el año siguiente.

ARTICULO 13. PERMISOS Y LICENCIAS.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a. Matrimonio: Veintiún días, que podrá disfrutar ininterrumpidamente con las vacaciones anuales correspondientes.

b. Por nacimiento de hijos: Tres días.

c. Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización quirúrgica que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días. Dos días para los residentes.

d. Un día por traslado del domicilio habitual.

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

f. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

g. La realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto se realizarán en la medida de lo posible por la tarde.

h. Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o, por voluntad de la trabajadora, sustituir este derecho por una reducción de la jornada con la misma finalidad o por la acumulación en jornadas completas, en este caso será de 27 días naturales a contar desde la conclusión del permiso de maternidad disfrutado por el/la trabajador/a".

i. El tiempo necesario para acudir al médico.

j. Cuantos permisos retribuidos sean necesarios para la asistencia a exámenes y pruebas, tanto profesionales como académicas.

13.1 Parejas de hecho.

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, y siempre que se acredite la

convivencia mediante certificación del registro de parejas de hecho, generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

Se entiende que existe pareja de hecho, siempre que antes de la solicitud del permiso se haya acreditado ante la Jefatura de Recursos Humanos su existencia. El disfrute de estos permisos será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

ARTICULO 14. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Los Empleados que lleven como mínimo un año en la Empresa, tendrán derecho a solicitar dos permisos al año, sin sueldo, por un máximo de diez días cada uno, con un intervalo entre ambos de seis meses y tendrán que otorgarlos la Empresa, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio.

14.1. Reducciones de jornada

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de 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. Esta jornada reducida se podrá realizar de forma continua.

b) 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 retributiva.

c) Las reducciones de jornada contemplada en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

14.2. Condiciones para el disfrute.

Las solicitudes de los permisos y las licencias deberán ser formalizadas por los trabajadores mediante la presentación del impreso correspondiente, señalando el tipo de permiso o licencia a la que se acoge y fecha de inicio de la misma. Dicho impreso deberá presentarse al menos con una semana de antelación al inicio de su disfrute, excepto los de fallecimiento, enfermedad, nacimiento y por causas suficientemente justificadas. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria y bajo aprobación del jefe de personal.

En los supuestos de permisos y reducciones de jornada no contemplados en este artículo será de aplicación lo establecido en la legislación vigente.

ARTICULO 15. EXCEDENCIAS.

15.1 Responsabilidad política.

El trabajador que pase a ejercer algún cargo de responsabilidad política en la Organización, por haber sido elegido en los órganos políticos, solicitara excedencia forzosa al organismo en el que este adscrito, mientras dure el cargo, según lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

15.2 Periodo de excedencia por hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En este supuesto de excedencia, el trabajador tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año.

15.3 Periodo de excedencia por familiares.

El trabajador tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

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

15.4 Nuevo periodo de excedencia.

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

15.5 Antigüedad y excedencia.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por su Organismo, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En los supuestos recogidos en los puntos 15.2 y 15.3 de este artículo, el trabajador durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CAPITULO CUARTO: POLITICA SALARIAL

ARTICULO 16. SISTEMA RETRIBUTIVO.

Con carácter general, las retribuciones de los trabajadores comprendidos en este Convenio estarán constituidas por el salario base y complementos al puesto de trabajo; así como los incentivos y antigüedad.

El salario base es la percepción económica que percibe cada trabajador en función del grupo profesional y nivel salarial en el cual está encuadrado.

Dicha base será incrementada por la prorrata correspondiente

El salario base en jornada normal, será el que figura para cada categoría profesional de acuerdo a la tabla 1.

Tabla 1. Salario base por categorías profesionales

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL PROFESIONAL	GRUPO COTIZACION	SALARIO (Mes)
TECNICO DE GRADO SUPERIOR	TECNICO	1	1.842,07 euros
OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	5	1.612,35 euros
OFICIAL SEGUNDA ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	5	1.582,50 euros
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	ADMINISTRATIVO	7	1.428,38 euros
ALMACEN Y EXPEDICIONES	AYUDANTE DE ALMACEN	7	896,84 euros
MANTENIMIENTO E INSTALACIONES	OPERARIO DE MANTENIMIENTO	9	896,84 euros

16.1 Complementos y pluses salariales.

Los pluses salariales es fijan de acuerdo a la tabla 2. Dicha tabla no es excluyente de incorporar nuevos complementos y/o pluses.

Tabla 2. Pluses salariales

GRUPO PROFESIONAL	DEPARTAMENTO	GRUPO COT.	PLUS Respon.	PLUS Incentivo	PLUS Varios
TECNICO DE GRADO SUPERIOR	CIM	1	583,64	-	-
	CIM	1	-	-	Di= 330,56
	CIM	1	-	-	-
	LABORATORIO	1	709,89	-	DL= 60,10
OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIVO	DIRECTORA TECNICA/ GERENTE	1	583,64	-	-
	LABORATORIO / UNIDAD DE FORMACION	5	66,52	44,44	T= 78,13
	LABORATORIO / UNIDAD DE FORMACION	5			
OFICIAL SEGUNDA ADMINISTRATIVO	SECRETARIA	5	66,52	44,44	-
	SECRETARIA	5	47,21	91,69	-
	SECRETARIA	5	47,21	101,93	-
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SECRETARIA	7	47,21	-	-
	LABORATORIO / UNIDAD DE FORMACION	7	-	83,07	-
ALMACEN Y EXPEDICIONES	SECRETARIA	7	-	95,82	-
	GESTION Y ALMACEN	7	-	95,82	-
MANTENIMIENTO E INSTALACIONES	---	9	19,85	76,29	-

Pluses varios: Di = Dietas Do= Docencia A= Actividad T= Tóxicos DL=Dirección Laboratorio

16.2 Plus Dirección Laboratorio

Se establece un Dirección del Laboratorio de 60.10 euros mensuales.

ARTICULO 17. PAGO DE SALARIOS

Los salarios serán distribuidos en doce pagas mensuales con tres gratificaciones extraordinarias, abonándose estas en febrero, junio y noviembre, consistentes en treinta días de salario del Convenio, incrementando con los emolumentos económicos por razón de antigüedad.

Los trabajadores que se incorporen a partir de agosto de 2013 sólo tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias (junio y noviembre).

La liquidación y el pago del salario se harán mediante recibo de salario que se ajustará a las normas vigentes sobre la materia, en el que se observarán todos los conceptos devengados por el trabajador.

Las pagas ordinarias se percibirán los días 30 de cada mes.

ARTICULO 18. REVISION SALARIAL

Se realizará una revisión salarial al alza en el momento en que salga publicado el IPC de cada año de vigencia de este Convenio.

ARTICULO 19. ANTIGÜEDAD.

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios, en la cuantía del 6% de sus retribuciones salariales, hasta un máximo del 60%.

Este artículo no será de aplicación a los trabajadores que se incorporen a partir de agosto de 2014.

ARTICULO 20. DIETAS Y KILOMETRAJES

* Dieta (Comida y alojamiento) 54 euros día

* Media dieta (Comida) 27 euros día

* Desplazamiento 0,19 euros por km ó en su defecto billetes del medio de transporte utilizado.

ARTICULO 21. INCAPACIDAD TEMPORAL

La empresa complementará las protecciones económicas por razón de enfermedad común, profesional, o accidente laboral o extra laboral, hasta alcanzar el 100% del salario real total, establecido en el presente Convenio, y ello, durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad laboral transitoria.

CAPITULO QUINTO: CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 22. CRITERIOS DE CLASIFICACION

21.1 Sistema de clasificación

A los efectos del presente Convenio se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en el conjunto de la empresa. Dicha ordenación jurídica se traduce en la definición de los conocimientos, criterios, tareas y funciones en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo

21.2 Clasificación

La clasificación se realizara en categorías y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras. El grupo profesional es el que agrupa unitariamente

<u>GRUPO PROFESIONAL</u>	<u>NIVEL PROFESIONAL</u>	<u>GRUP. COT.</u>	<u>DEFINICION NIVELES</u>
TECNICOS	TECNICO DE GRADO SUPERIOR	1	Es el que posee título universitario, o de enseñanza técnica superior y desempeña su trabajo dentro de la empresa relacionado con la titulación obtenida
ADMINISTRATIVOS	OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIVO	5	Es el que realiza trabajos administrativos de asume la responsabilidad de las tareas a su cargo, dependiendo únicamente del Jefe correspondiente.
ADMINISTRATIVOS	OFICIAL SEGUNDA ADMINISTRATIVO	5	Es el que bajo la subordinación a otras categorías superiores, y con los conocimientos necesarios desarrolla funciones administrativas, pero sin el nivel de responsabilidad exigido para el oficial de primera.
ADMINISTRATIVOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7	Es el que, sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de administración dentro de la empresa. Asimismo se encuadrarán dentro de este nivel profesional las personas cuya actividad sea la de atender las comunicaciones telefónicas de la empresa, presten la atención al público en recepciones, así como otros servicios análogos.
ALMACEN Y EXPEDICIONES	AYUDANTE DE ALMACEN	7	Realiza tareas sencillas y de tipo auxiliar dentro del almacén.
MANTENIMIENTO E INSTALACIONES	OPERARIO DE MANTENIMIENTO	9	Es el que ejerce una o varias funciones propias de su grupo profesional, pero sin la responsabilidad y conocimientos exigidos para el especialista de mantenimiento.

las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22. 2 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 23. GRUPOS PROFESIONALES.

Las funciones de las diferentes categorías profesionales se desarrollan a continuación:

CAPITULO SEXTO: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

ARTICULO 24. SALUD LABORAL

A todos los efectos será de aplicación en el ámbito del presente Convenio la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y normas de desarrollo posterior.

ARTICULO 25. PROTECCION AL EMBARAZO

25.1 Adaptación al puesto de trabajo.

La evaluación de los riesgos deberá de comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan incluir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptara 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.

25.2 Cambio de puesto o función.

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, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

25.3 Lactancia

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

ARTICULO 26. RIESGOS PSICOSOCIALES

Las partes signatarias de este Convenio, adoptan el compromiso de velar porque en el ámbito de la empresa exista un ambiente exento de riesgo para la salud psíquica de los trabajadores y en concreto para el acoso sexual o laboral.

CAPITULO SEPTIMO: POLITICAS DE DESARROLLO SOCIAL

ARTICULO 27. PREMIO DE VINCULACION

El trabajador que alcance su jubilación percibirá, en concepto de premio de vinculación, el importe de dos mensualidades de su salario base, incrementando con los emolumentos por antigüedad y de puesto de trabajo. Asimismo, percibirán los trabajadores una paga cuando alcancen los veinticinco años de antigüedad en la empresa.

DECLARACION GENERAL SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION

Las partes acuerdan que se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Los firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legisla-

ción vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en relación a:

- * El acceso al empleo.
- * Estabilidad en el empleo.
- * Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- * Formación y promoción profesional.
- * Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad no exista preferencia en razón de género.

Para promover una política de no discriminación y de igualdad de oportunidades, las partes se comprometerán a la articulación de campañas de información, itinerarios formativos. Para ello se procederá a realizar un trabajo específico desde la comisión paritaria del convenio al objeto de hacer posible tales fines.

NUMERO 4.254

DIPUTACION DE GRANADA

DELEGACION DE ECONOMIA, FOMENTO Y CONTRATACION

Licitación contrato de servicios SE14/14

ANUNCIO

1. Entidad adjudicadora: Datos generales y datos para la obtención de la información:

- a) Organismo: Diputación Provincial de Granada.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación Administrativa.
- c) Obtención de documentación e información:
 - 1) Dependencia: Servicio de Contratación Administrativa de la Diputación de Granada.
 - 2) Domicilio: C/ Periodista Barrios Talavera, 1. Planta 1ª.
 - 3) Localidad y código postal: 18014 Granada.
 - 4) Teléfono: 958-247790/88
 - 5) Fax: 958-247782
 - 6) Correo electrónico: publiregistro@dipgra.es
 - 7) Dirección de internet del Perfil del Contratante: <http://www.dipgra.es/perfilcontratante/>
 - 8) Fecha Límite de obtención de documentación e información: Ver Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, Cláusula nº 7.
- d) Nº de expediente: SE14/14

2.- Objeto del contrato.

a) Tipo de contrato: Servicios.

b) Descripción: "Servicio de 9 acciones de formación para el empleo y otras actuaciones complementarias, en el marco de los itinerarios integrados de inserción sociolaboral del Proyecto Granadaempleo II, promovido por la Diputación de Granada y cofinanciado por las ayudas del Fondo Social Europeo".

c) División por lotes y número de lotes: Sí, dos lotes.

- Distribución por lotes

1. Lote 1. Compuesto por 5 acciones de formación para el empleo y otras acciones complementarias, en las especialidades siguientes:

- Operaciones básicas de cocina (3)
- Cocina (2)

Precio base de licitación: 103.845,35 euros

21% IVA: 21.807,52 euros, en caso de no estar exento.

2. Lote 2. Compuesto por 4 acciones de formación para el empleo y otras acciones complementarias, en las especialidades siguientes:

- Atención sociosanitaria a personas en el domicilio (2)
- Creación y gestión de viajes combinados y eventos (1)
- Actividades de venta (1)

Precio base de licitación: 91.897,75 euros, 21% IVA: 19.298,53 euros, en caso de no estar exento.

d) Lugar de ejecución: Ver Pliegos.

e) Plazo de ejecución:

- Fecha de inicio: Desde la formalización del contrato, en su caso no antes del 1 de junio de 2014.

- Duración del contrato: hasta la impartición de las horas totales de duración de cada acción formativa y la entrega de toda la documentación asociada, teniendo en cuenta que la duración de los itinerarios de inserción (acción formativa y sus actuaciones complementarias) tienen una duración variable entre 20 y 28 semanas en función de la especialidad y, en todo caso, antes del 30 de septiembre de 2015.

f) Admisión de prórroga: No.

g) CPV: 80530000-8 Servicios de Formación Profesional.

3. Tramitación y procedimiento:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Subasta electrónica: no.
- d) Criterios de adjudicación: Varios criterios.

Criterios de adjudicación:

1. CRITERIOS DE ADJUDICACION VALORADOS MEDIANTE JUICIO DE VALOR (a introducir en el Sobre B): hasta 45 puntos.

Los licitadores presentarán una memoria donde se realice una descripción general de los servicios a desarrollar, así como el detalle establecido para cada uno de ellos en el apartado IV Contenido de la oferta técnica y atendiendo a las indicaciones y calendario establecidos en el Pliego de Prescripciones Técnicas (PPT) y el Anexo I (Lote 1 y Lote 2), y que será valorada conforme a los criterios que se indican a continuación:

CRITERIOS DE VALORACION: PUNTOS

CONTRATACION EQUIPO DOCENTE: HASTA 19 PUNTOS

- Justificación de la suficiencia del equipo profesional para la correcta prestación del servicio y el cumplimiento del calendario establecido: 0-3 puntos.

- Adecuación de la propuesta a las prescripciones establecidas y condiciones especiales de ejecución (perfiles multidisciplinarios, condiciones de contratación, compensaciones por desplazamientos): 0-9 puntos.

- Calidad de los perfiles docentes propuestos: 0-4 puntos.

- Claridad expositiva y grado de detalle: 0-3 puntos.

EQUIPAMIENTO Y RECURSOS DIDACTICOS: HASTA 6 PUNTOS

- Calidad de la propuesta y justificación de la suficiencia del equipamiento y recursos ofertados: 0-2 puntos.