SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

CONVENIO COLECTIVO DE "INDUSTRIAS DE EXTRACCIÓN A CIELO ABIERTO Y MOLTURACIÓN DE TIERRA BLANCA"

Visto: El texto del Convenio Colectivo de "Industrias de Extracción a Cielo Abierto y Molturación de Tierra Blanca" con código de convenio 02000474011993 para el período 1/1/2016 al 31/12/2018 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en los artículos 3.d) y 13.2 del Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

ACUERDA:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de "Industrias de Extracción a Cielo Abierto y Molturación de Tierra Blanca", en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Convenio Colectivo para la actividad de "Extracción a Cielo Abierto y Molturación de Tierra Blanca" 2016/2018

Artículo 1.º Ámbito personal, funcional y territorial

Por el presente Convenio se establecen y regulan las normas por las que han de regirse las empresas y trabajadores encuadrados en la actividad de extracción a cielo abierto y molturación de tierra blanca de la comarca de La Roda.

Artículo 2.º Ámbito temporal

La vigencia del presente Convenio comprenderá desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 diciembre de 2018. No obstante lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que fuera sustituido por otro.

El presente Convenio podrá ser denunciado por las partes firmantes en cualquier fecha dentro de los sesenta días anteriores a la fecha de la finalización de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 3.º Partes signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio, por la parte empresarial la Asociación Local de Extracción a Cielo Abierto y Molturación de Tierra Blanca (integrada en FEDA) y por la parte social, CC.OO y UGT.

Artículo 4.º Condiciones más beneficiosas

Serán respetadas aquellas condiciones más beneficiosas, que las establecidas en este Convenio, que vinieran disfrutando los trabajadores afectados por el mismo.

Artículo 5.º Compensación y absorción

Son absorbibles todas las mejoras que libremente tuvieran concedidas las empresas a sus trabajadores con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, así como los aumentos que se produzcan por disposiciones futuras de obligado cumplimiento.

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 6.º Jornada de trabajo

La jornada ordinaria anual durante el año 2016 será de 1.792 horas.

La jornada ordinaria anual durante el año 2017 será de 1.784 horas.

La jornada ordinaria anual durante el año 2018 será de 1.784 horas.

Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero de cada año en los centros de trabajo con

objeto de coordinar las actividades en la empresa, se regirán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias. En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se aplicará el calendario establecido en el presente Convenio Colectivo de la comarca de La Roda. El calendario laboral del presente Convenio Colectivo comarcal se firmará siempre antes del día 1 de diciembre de cada año respecto del calendario del año siguiente.

El presente Convenio Colectivo comarcal establecerá un calendario laboral distribuyendo la jornada anual pactada. Dicho calendario, operará siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el presente Convenio comarcal o para el propio centro de trabajo.

Los integrantes de la plantilla que lo deseen podrán acogerse a un sistema de horario flexible o de jornada continuada o a la concreción de cualquier otro modo de organización del tiempo de trabajo y de los descansos, que permiten la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas. Cualquiera de los sistemas de organización del trabajo antes mencionado, será acordado mediante pacto entre el empresario y el trabajador garantizando en todo caso la efectividad del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 del ET.

Artículo 7.º Vacaciones

Las vacaciones para todo el personal serán de 22 días laborables al año, disfrutándose en la fecha que de común acuerdo se determine por la empresa y los trabajadores.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4.º 5.º y 7.º del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las vacaciones serán retribuidas a razón del salario base vigente en el momento de su disfrute, más la antigüedad que proceda.

Artículo 8.º Licencias

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos contemplados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, la tarde del 24 de diciembre se considerará festivo a todos los efectos. En caso de que sea festivo o no laborable el disfrute se pactará de común acuerdo en otra fecha entre la empresa y los trabajadores.

Artículo 8. Bis. Conciliación de la vida familiar y laboral. Permiso de lactancia y guarda legal

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo previsto en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor de nueve meses, los trabajadores tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones, dentro de la jornada ordinaria que será elegida por estos/as con arreglo a sus necesidades. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

Los trabajadores podrán sustituir por su voluntad este derecho acumulándolo en jornadas completas de manera proporcional al tiempo que le reste desde que así lo solicite a la empresa hasta que el menor cumpla los nueve meses.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o personas con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de la jornada de trabajo diaria, con 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 puedan valerse por sí mismos y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo,con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas, carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, y como máximo hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Condiciones económicas

Artículo 9.º Retribuciones

La retribución para el personal al que sea de aplicación la normativa contenida en el presente Convenio, estará integrada por los siguientes conceptos:

- Salario base
- Antigüedad
- Plus de asistencia
- Gratificaciones extraordinarias
- Participación en beneficios

Artículo 10.º Salario base

Para el año 2016 se mantienen las mismas condiciones y conceptos salariales que regían en el año 2015.

Para el año 2017, con efectos de 1 de enero, se establece un incremento salarial del 2,40 % calculado sobre las tablas salariales definitivas del año 2015.

Para el año 2018, con efectos del 1 de enero, se pacta una subida salarial del 2,50 %, calculada sobre tablas definitivas del año anterior.

Artículo 11.º Antigüedad

El premio de antigüedad se establece en dos trienios del 5 % y quinquenios del 10 % calculados sobre el salario base con el límite del 60 %.

Artículo 12.º Plus de asistencia

Se establece un plus de asistencia que será el que se detalla en tablas anexas.

Artículo 13.º Gratificaciones extraordinarias

Con anterioridad a los días 20 de junio y 20 de diciembre, las empresas abonarán a sus trabajadores, una paga extraordinaria, en cada una de las fechas indicadas, por importe de 30 días del salario base vigente en la fecha de su abono, más antigüedad, que en su caso pudiera corresponder.

Artículo 14.º Participación en beneficios

La participación en beneficios ascenderá al 6 % del salario base, más la antigüedad, abonándose dentro del primer trimestre del año siguiente a aquel cuyo devengo se computa.

Artículo 15.º Compensación de gastos ocasionados con motivo del trabajo.

Las empresas reintegrarán a sus trabajadores de los gastos que a los mismos se les ocasionen, como consecuencia de la realización de sus trabajos, por los siguientes conceptos:

- Dietas
- Subvenciones de estudios
- Bolsa de vacaciones

Artículo 16.º Dietas

La dieta es una percepción económica de naturaleza extrasalarial, que tiene por finalidad compensar al trabajador de los gastos que tiene que realizar por desempeñar su trabajo por cuenta de la empresa y de modo temporal, fuera del centro o lugar habitual de trabajo.

En consecuencia, todos los trabajadores que, por necesidades de la empresa y por orden de la misma, tengan que realizar viajes o desplazamiento fuera de la localidad en la que radique la empresa, percibirán en concepto

de dietas, el importe total de gastos que debidamente justifiquen por desayuno, comida, cena y pernoctación, siendo asimismo de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento.

Artículo 17.º Subvención de estudios

Con el fin de contribuir a los gastos en materia de estudios y formación cultural, las empresas abonarán mensualmente a cada trabajador, la cantidad que se detalla en las tablas anexas por cada hijo cuya edad se encuentre comprendida entre los cinco y los dieciséis años.

Artículo 18.º Bolsa de vacaciones

Se establece una bolsa de vacaciones, con motivo de estas, consistentes en la cantidad anual que se detalla en las tablas anexas abonables a cada uno de los trabajadores y que se hará efectiva al inicio de las mismas.

Artículo 19.º Ropa de trabajo

Las empresas dotarán a los trabajadores con dos monos de trabajo al año, teniendo estos la obligación de usarlos adecuadamente, no siendo compensable el cumplimiento de dicha obligación por el valor de dichas prendas en metálico.

La ropa de trabajo así entregada al trabajador, será repuesta por el empresario en caso de deterioro motivado por el normal uso de la misma.

Artículo 20.º Cláusula de inaplicación.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del periodo de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada Comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el ASAC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

Clasificación profesional

Artículo 21.º Criterios generales

1) El presente acuerdo sobre clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo, y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

2) La clasificación se realizará en áreas funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3) En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

4) Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrá haber las áreas funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Todos los trabajadores afectados por este acuerdo serán adscritos a una determinada área funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes que se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en dos áreas funcionales definidas en los siguientes términos:

A. Área Técnica y de Administración

Grupos profesionales

Grupo 1.º Administrativos

Criterios generales

El personal adscrito a este grupo profesional ejecuta tareas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren unos conocimientos profesionales adecuados y unas aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio y profesión.

Tareas

Se entenderá, como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

Clasificar, registrar y archivar documentación en soporte convencional o informático.

Realizar tareas de apoyo administrativo bajo la supervisión de un superior de departamento. (Contabilidad, fiscal y Seguridad Social).

Atención al cliente presencial y telefónico.

Grabar datos en los sistemas informáticos.

Llevar a cabo trabajos de nuestro, ensayo análisis de materiales.

Manejar aplicaciones ofimáticas para la gestión de información y documentación.

Realizar operaciones de gestión de mercancías de almacén, de acuerdo con los procedimientos establecidos.

Categorías incluidas:

Oficial de 2.ª Administrativo, Auxiliar Administrativo.

B. Área de Producción y Actividades Asimiladas

Grupo 1. Oficiales

Criterios generales

El personal encuadrado en este grupo profesional ejecuta tareas que exigen iniciativa. Pueden desarrollar funciones de cierta planificación, organización y supervisión de las actividades de un grupo de trabajadores de menor cualificación, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Cuentan con conocimientos técnicos específicos en su área y con los criterios suficientes para el seguimiento de las tareas encomendadas. Resuelven las incidencias más habituales que se presentan en el trabajo, aunque pueden precisar la consulta a los superiores para resolver otras que trascienden su área de trabo o que requieren conocimientos técnicos más complejos.

Formación

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio y profesión.

Tareas

Se entenderá, como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

Controlar y regular procesos de producción que generan transformación del producto.

Organización de trabajos del personal de cualificación inferior.

Descripción de métodos, procedimientos de ejecución y recursos a disponer en el tajo.

Interpretación de planos y croquis sencillos.

Impartir instrucciones sobre manejo de los diferentes equipos de trabajo, medios auxiliares y herramientas usadas.

Manejo de máquinas y equipo de trabajo que requieren estar en posesión de carné profesional habilitante.

Categorías incluidas:

Oficial de 2.ª, Oficial de 3.ª, Especialistas (Mecánicos Palistas. Chóferes)

Grupo 2. Obreros y subalternos

Criterios generales

En este grupo profesional se incluyen los trabajadores/as que ejecutan las tareas establecidas de forma concreta y con un alto grado de dependencia. Dichas tareas son sencillas y requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico. Los trabajadores/as comprendidos en este grupo, no tiene ningún otro trabajador/a a su cargo.

Formación

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, no es necesario poseer una formación específica, sino la que viene dada por los conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio y profesión.

Tareas

Se entenderá, como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

Actividades de molturación, triturado y envasado de producto.

Limpieza y ordenación del centro de trabajo.

Actividades auxiliares realizadas de modo manual.

Transporte y manipulación de materiales por medios manuales o mediante la utilización de equipos de trabajo con o sin motor (carretillas elevadoras, toros dumper, etc).

Manejo de maquinaria auxiliar-no automática (cabrestantes, compresores, dobladoras, etc.).

Categorías profesionales incluidas:

Molineros, trituradores, envasadores, peones especializados y peones.

Artículo 22.º Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 85.3 apartado e) y 91.3 del Estatuto de los Trabajadores, estará integrada cuatro miembros, dos designados por los representantes de los trabajadores y otros dos por los empresarios, pudiendo dicha Comisión nombrar un presidente para sus deliberaciones, adoptándose los acuerdos por mayoría simple de los asistentes.

Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación del Convenio.

b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.

e) Conocer de las cuestiones de inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial conforme al procedimiento establecido en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.

g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el ASAC, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral.

Las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto

b) Razones y fundamentos

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, complementada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

El domicilio de esta Comisión estará ubicado en la ciudad de La Roda (sede de FEDA), sita en avenida de La Estación, n.º 68.

Artículo 23.º Igualdad de oportunidades y no discriminación

Además de lo dispuesto en la Ley 3/2007 de Igualdad efectiva de mujeres y hombres en cuanto a permisos, excedencias, reducciones de jornada, suspensiones de contratos, etc., a que tienen derecho los trabajadores:

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos.

1. Se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a. Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

b. Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

c. Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d. Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2. Se regulan las siguientes medidas de aplicación en el seno de la empresa:

2.1 Medidas referentes al acceso al empleo:

• En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

• Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

• Se procurará siempre que sea posible, que exista equilibrio numérico entre las personas seleccionadas de uno y otro sexo y aquellas candidaturas que se adecuasen a los perfiles y exigencias requeridos por los puestos a cubrir.

2.2 Medidas referentes a la contratación:

• No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

2.3 Medidas referentes a las retribuciones:

• La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

• En consecuencia las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine la legislación laboral.

• En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el título IV del capítulo III de la Ley Orgánica de Igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En las empresas del sector se establecen las siguientes medidas:

- Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

- Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

- Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

- La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en la empresa, se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre.

4.– Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el jefe inmediatamente superior o ante el departamento de Recursos Humanos, o la dirección de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectada. En el caso de producirse el acoso sexual o por razón de sexo darán lugar a las sanciones disciplinarias oportunas.

La regulación de este protocolo de actuación no impedirá a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, negociar otras medidas, procedimientos o protocolos concretos a emplear de modo interno en esta materia. Ante la ausencia de un protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la empresa se aplicará el presente.

Artículo 24.º Vigilancia de la salud

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia del trabajador. Esta renun-

cia solo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla el trabajador por escrito.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio competente en la materia.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser trabajadores a turnos o nocturnos dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.

Se confeccionará un historial médico-laboral para cada trabajador. Cuando el trabajador finalice su relación laboral con la empresa, esta instará al Servicio de Prevención para que entregue al trabajador afectado una copia del historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cuando la duración del contrato de trabajo fuese inferior a un año la entrega del historial médico-laboral se realizará, previa solicitud del trabajador afectado por la extinción.

Los datos de los reconocimientos médicos velarán por la confidencialidad de los trabajadores y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento periódico del Comité de Seguridad y Salud o delegados de prevención.

Artículo 25.º Acuerdo solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC)

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo de solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, n.º 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 26.º Prestaciones complementarias a la Seguridad Social

Con efectos de 1/1/2017, se establece un complemento de prestaciones incapacidad temporal para el caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice que el trabajador percibirá el 100 % de la base reguladora correspondiente al mes anterior al que se produzca la situación de incapacidad temporal. Dicho complemento será abonable a partir del día 21 de la baja por dichas causas.

El mencionado complemento se percibirá siempre que tenga derecho el trabajador, mientras dure la situación de incapacidad temporal y siempre y cuando el trabajador permanezca de alta en la empresa.

Artículo 27.º Certificado de aptitud profesional y tarjeta del Tacógrafo Digital

Con efectos de 1/1/2017, las empresas vendrán obligadas a sufragar el coste de la renovación del certificado de aptitud profesional y de la tarjeta del tacógrafo digital.

Artículo 28.º Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y la Ordenanza Laboral de Industrias Extractivas de Minas y Fosfatos, Talco y Azufre y demás explotaciones, aprobada por Orden Ministerial de 30 de junio de 1948.

Disposición final

Habida cuenta de las graves dificultades por las que atraviesa el sector y reconociendo el esfuerzo realizado por las partes negociadoras para alcanzar un acuerdo satisfactorio, y dado el tiempo transcurrido desde la firma del anterior Convenio, acuerdan que, para el abono de los atrasos devengados las empresas que así lo estimen oportuno puedan diferir su pago y cotización en los tres meses siguientes al de la publicación del presente Convenio en el BOP de Albacete.

Anexo I
Tierras blancas
Tabla salarial 2016
Efectos 1/1/2016

Área Técnica y de Administración		Área Producción y actividades asimiladas	
Salario base diario		**Salario base diario**	
Grupo I. Administrativos		**Grupo I. Oficiales**	
Oficial de 2.ª Administrativo	26,70 €	Oficial de 2.ª	26,70 €
Auxiliar Administrativo	25,75 €	Oficial de 3.ª	25,75 €
		Especialistas (Palistas, Chóferes, Mecánicos)	25,75 €
		Grupo II. Obreros y Subalternos	
		Molineros, Trituradores, Envasadores	25,23 €
		Peón especializado	25,23 €
		Peón	25,06 €

Otros conceptos

Plus de asistencia	6,31 €
Subvención estudios	7,96 €
Bolsa de vacaciones	75,42 €

Tierras blancas
Tabla salarial 2017
Efectos 1/1/2017.
Incremento del 2,4 %

Área Técnica y de Administración		Área Producción y actividades asimiladas	
Salario base diario		**Salario base diario**	
Grupo I. Administrativos		**Grupo I. Oficiales**	
Oficial de 2.ª Administrativo	27,34 €	Oficial de 2.ª	27,34 €
Auxiliar Administrativo	26,37 €	Oficial de 3.ª	26,37 €
		Especialistas (Palistas, Chóferes, Mecánicos)	26,37 €
		Grupo II. Obreros y Subalternos	
		Molineros, Trituradores, Envasadores	25,84 €
		Peón especializado	25,84 €
		Peón	25,66 €

Otros conceptos

Plus de asistencia	6,46 €
Subvención estudios	8,15 €
Bolsa de vacaciones	77,23 €

Tierras blancas
Tabla salarial 2018
Efectos 1/1/2018.
Incremento del 2,5 %

Área Técnica y de Administración		Área Producción y actividades asimiladas	
Salario base diario		**Salario base diario**	
Grupo I. Administrativos		**Grupo I. Oficiales**	
Oficial de 2.ª Administrativo	28,02 €	Oficial de 2.ª	28,02 €
Auxiliar Administrativo	27,03 €	Oficial de 3.ª	27,03 €
		Especialistas (Palistas, Chóferes, Mecánicos)	27,03 €

	Grupo II. Obreros y Subalternos	
	Molineros, Trituradores, Envasadores	26,49 €
	Peón especializado	26,49 €
	Peón	26,30 €

Otros conceptos

Plus de asistencia	6,62 €
Subvención estudios	8,35 €
Bolsa de vacaciones	79,16 €

Calendario laboral de la comarca de La Roda para el año 2017

Días	Enero	Febr.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
1	D	8	FL	S	F	8	S	8	8	D	F	8
2	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
3	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
4	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
5	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
6	F	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	F
7	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
8	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	F
9	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
10	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
11	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
12	8	D	D	8	8	8	8	S	8	F	D	8
13	8	8	8	F	S	8	8	D	8	NL	8	8
14	S	8	8	F	D	8	8	8	8	S	8	8
15	D	8	8	S	FL	F	S	F	8	D	8	8
16	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
17	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
18	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
19	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
20	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
21	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
22	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
23	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
24	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
25	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	F
26	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
27	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
28	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
29	D		8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
30	8		8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
31	8		8		F		8	8		8		D
Total	168	160	176	144	160	168	168	176	168	160	168	144

Total: 1.960.

Nota:

Los días 1 de marzo y 15 de mayo son fiestas locales de La Roda.

F: Festivo. FL: Fiestas locales. SF: Sábado festivo. S: Sábado. D: Domingo. NL: No laborable.

Total horas:	1.960
Vacaciones:	-176
Total:	1.784

En cada empresa se podrán negociar los días no laborables.

Albacete, 4 de agosto de 2017.–El Director Provincial, Nicolás Merino Azorí. 14.996