sen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario 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. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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 la 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, 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, trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo 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.

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.

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 período 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.

La trabajadora, durante la situación de baja por riesgo durante el embarazo, percibirá el subsidio, con cargo a la entidad gestora o a la mutua patronal de accidentes y enfermedades profesionales, del 100 de su base reguladora, de conformidad con lo establecido en el artículo 135 de la Ley General de la Seguridad Social.

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este disposición será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, hija 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, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo, hija. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijo, hija menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

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

Será nulo el despido 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 al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período, a excepción de que se declare la procedencia del mismo o se produzca como consecuencia de autorización administrativa por alguno de los motivos legalmente previstos.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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

Discriminación directa e indirecta:

a) Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

b) Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Disposición final.

La comisión deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio Colectivo, sustituye íntegramente a aquellas por las que se venía rigiendo en todos sus aspectos la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en el presente Convenio Colectivo, acordado entre La Veneciana Bética, S. A., y su personal.

ANEXO 1

Retribución salarial personal empleado 2008. IPC Previsto = 2,0 %

Categorías	Retribución salarial mes	Retribución salarial 12 meses	Gratific. Regla. 2 meses	Total anual euros brutos
Jefe 1.ª	1.918,67	23.024,00	3.837,33	26.861,34
Jefe 2.ª	1.705,13	20.461,56	3.410,26	23.871,81
Oficial 1.ª	1.504,72	18.056,67	3.009,45	21.066,12
Oficial 2.ª	1.316,43	15.797,12	2.632,85	18.429,98
Auxiliar Admón.	1.214,75	14.576,96	2.429,49	17.006,45

Retribución salarial personal operario 2008. IPC Previsto = 2,0 %

Categorías	Retribución salarial mes	Retribución salarial 12 meses	Gratific. Regla. 2 meses	Total anual euros brutos
Capataz	1.420,45	17.045,41	2.840,90	19.886,31
Oficial 1.ª	1.343,08	16.117,01	2.686,17	18.803,17
Oficial 2.ª	1.280,39	15.364,64	2.560,77	17.925,41
Oficial 3.ª	1.247,56	14.970,73	2.495,12	17.465,85
P. Especializado	1.168,61	14.023,31	2.337,22	16.360,53

ANEXO 2

Concepto	Euros brutos
Complemento hora noche turnos (euros × hora)	1,55
Hora extraordinaria normal	11,56
Hora extraordinaria festiva o nocturna	13,68
Complemento ayuda formación	6,11

Plus de asistencia	Importe – Euros
2008	0,25 % tabla para categoría 2007 (total anual).
2009	0,50 % tabla para categoría 2008 (total anual).
2010	0,75 % tabla para categoría 2009 (total anual).

Ayuda discapacitados

Epígrafes	Importe – Euros
A	189,36
B	415,19
C	95,06

Becas 2008

Edades	Importes – Euros
De 3 a 5 años	44,72
De 6 a 13 años	61,04
De 14 a 16 años	99,31
De 17 a 21 años (no universitaria)	107,91
De 17 a 21 años (universitaria)	153,65
De 22 a 25 años (no universitaria)	112,93
De 22 a 25 años (universitaria)	169,04

Seguro de vida 2008-2009-2010

Categorías	Capitales base – Euros
Empleados:	
Auxiliar Administrativo	5.288,91
Oficial 1.ª y 2.ª Administrativo	6.611,13
Jefe 1.ª y 2.ª Administrativo	9.255,59
Obreros:	
P. Ordinario	5.288,91
P. Espec. y Of. 3.ª	5.288,91
Oficial 1.ª y 2.ª	6.611,13
Capataz	7.512,65

Indemnización permanente total 2008-2009-2010: 2.375 euros.

Ayuda estudios trabajadores en activo 2008-2009-2010

Tipo estudios	Importes – Euros
Superiores. Ramas: Industrial, Económicas, Empresariales	153,30
Postgraduados y E. Superiores: Ramas Sociales y Humanidades	116,55
Ingenierias Técnicas, Diplomaturas en Empresariales, Sociales, etc.	81,90
Formación Profesional	58,80
Bachiller, COU, Selectividad, etc	58,80
Especializaciones Técnicas, Informáticas, etc.	116,55

ANEXO 3

Retribución variable de sociedad-incentivo resultados (I.R.)

En función del Resultado de Explotación obtenido en el ejercicio se fijará el porcentaje de ese Resultado de Explotación que se asignará como retribución variable de acuerdo con la siguiente tabla:

Resultado de Explotación – Euros		Porcentaje
0,00	50.000,00	16
50.001,00	100.000,00	14
100.001,00	250.000,00	12
250.001,00	800.000,00	10

El importe total de la retribución variable se dividirá por el n.º de personas de alta en la empresa al 31 de diciembre de cada año. El importe a percibir por cada persona se multiplicará por el porcentaje resultante, en función del Coeficiente de No Eficiencia Horaria individual, indicado en la siguiente tabla:

Coeficiente de no eficiencia horaria – Porcentaje	Porcentaje
0,00-4,00	100
4,01-5,00	80
5,01-6,00	60
6,01-7,00	40
Más de 7,00	0

Se entiende por Coeficiente de no eficiencia horaria (CNEH) al resultante en término porcentual de la relación entre las horas reales trabajadas (HRT) en jornada normal y las horas teóricas de actividad (HTA) realizadas, y atendiendo a la siguiente formula:

$$CNHE\ (\%) = 100 - [(HRT \times 100) / HTA]$$

A los efectos del cálculo anterior serán descontadas las horas y jornadas perdidas por los siguientes conceptos:

Licencia sindical.
Baja maternal (no IT).
Permiso por paternidad.
Permisos inferiores a dos horas. (Si superan las dos horas se computarán íntegramente y no sólo por la parte que exceda).

El periodo establecido para el cómputo de la retribución variable será semestral, si bien se mantiene el pago anual que se llevará a efecto preferentemente en el mes de febrero del año siguiente al de su devengo.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

19335 *RESOLUCIÓN de 21 de octubre de 2008, de la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información, por la que se publica la Adenda al Convenio marco de colaboración entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y la Comunidad Autónoma de Aragón, para el desarrollo del programa Ciudades Digitales Electrónicas en el ámbito del Plan Avanza.*

Suscrita Adenda al Convenio Marco de Colaboración entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y la Comunidad Autónoma de Aragón para el desarrollo del Programa Ciudades Digitales Electrónicas, en el ámbito del Plan Avanza, y en cumplimiento de lo dispuesto en el punto 2 del artículo 8 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación de la citada Adenda, cuyo texto figura a continuación.

Lo que se hace público para general conocimiento.
Madrid, 21 de octubre de 2008.–El Secretario de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información, Francisco Ros Perán.

Cuarta adenda del año 2008 al convenio marco de colaboración entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y la Comunidad Autónoma de Aragón para el desarrollo del programa Ciudades Digitales electrónicas en el ámbito del Plan Avanza

En Madrid, a 26 de septiembre de 2008.

REUNIDOS

De una parte, el Sr. Secretario de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información, Don Francisco Ros Perán, nombrado para dicho cargo por Real Decreto 562/2008, de 21 de abril, y actuando en el ejercicio de las atribuciones delegadas por el titular del Departamento, de acuerdo con lo establecido en el apartado segundo.1) de la Orden ITC/1332/2008, de 12 de mayo, por la que se delegan compe-